



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

**Resiliencia y Síndrome de Burnout en los docentes de la
Universidad Particular de Chiclayo**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Psicología Educativa

AUTORA:

Arbulu Castillo, Julie Catherine (ORCID: 0000-0002-4261-0478)

ASESOR:

Mg. Pérez Arboleda, Pedro Antonio (ORCID: 0000-0002-8571-4525)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y aprendizaje

CHICLAYO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi familia, por ser mi apoyo y motivación constante en la vida.

A mi novio Juan Carlos, por no dejarme sola en esta meta.

Agradecimiento

A mis padres Marco y María, por su confianza hacia mí y sus orientaciones para ser posible la realización de esta investigación.

A mi asesor, Mg. Pedro Antonio Pérez Arboleda por sus orientaciones, consejos y paciencia. Especialmente por su gran labor como docente de investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
VIII. PROPUESTA	31
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	42

Índice de tablas

Tabla 1	Grado de correlación de la variable resiliencia con la variable Síndrome de Burnout.....	18
Tabla 2	Correlación entre la dimensión competencia personal con la variable Síndrome de Burnout.....	18
Tabla 3	Correlación entre la dimensión competencia social y la variable Síndrome de Burnout.....	19
Tabla 4	Correlación entre la dimensión estructura familiar con la variable Síndrome de Burnout.....	19
Tabla 5	Correlación entre la dimensión apoyo social con la variable Síndrome de Burnout.....	20
Tabla 6	Correlación entre la dimensión estructura personal con la variable Síndrome de Burnout.....	20
Tabla 7	Frecuencia de las variables y dimensiones.....	21
Tabla 8	Matriz de operacionalización de las variables resiliencia y Síndrome de Burnout.....	42
Tabla 9	Validez del instrumento Cuestionario de resiliencia para docentes universitarios.....	87
Tabla 10	Validez del instrumento Cuestionario de Síndrome de Burnout para docentes universitarios.....	87
Tabla 11	Confiabilidad del instrumento Cuestionario de resiliencia para docentes universitarios.....	87
Tabla 12	Confiabilidad del instrumento Cuestionario de Síndrome de Burnout para docentes.....	87
Tabla 13	Matriz de consistencia.....	89
Tabla 14	Estrategias por competencias.....	93
Tabla 15	Cronograma de actividades.....	94
Tabla 16	Pruebas de normalidad.....	95

Índice de figuras

Figura 1 Diseño de investigación	14
Figura 2 Frecuencia de las variables y dimensiones.....	21
Figura 3 Estructura del modelo	92
Figura 4 Indicadores con menor puntuación - Dimensiones de V1	96
Figura 5 Indicadores con menor puntuación - Dimensiones de V2	97

Resumen

La presente investigación se llevó a cabo con el objetivo de evaluar la relación entre la resiliencia y Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo. Es una investigación básica, cuantitativa, con diseño no experimental y descriptivo correlacional; en la cual la muestra estuvo conformada por 60 docentes de la universidad. Como instrumentos de recolección de datos se utilizó el cuestionario de resiliencia y el cuestionario de Síndrome de Burnout, ambos elaborados por la autora del estudio y que cuentan con evidencias adecuadas de confiabilidad y validez. En los resultados se encontró relación significativa entre la resiliencia y el Síndrome de Burnout, debido a que el sig. es $< 0,05$, con el grado de correlación negativa moderada de manera que, se acepta la hipótesis alterna. Respecto a los resultados descriptivos el 61,7% de los docentes deben trabajar en su capacidad de resiliencia mientras que el 36,37% presentaron niveles altos de Síndrome de Burnout. Se concluye que, a medida que los docentes trabajen en su capacidad de resiliencia tendrán menor posibilidad de desarrollar el Síndrome de Burnout.

Palabras clave: resiliencia, Síndrome de Burnout, competencia personal, estructura familiar, apoyo social.

Abstract

The present research was carried out with the objective of evaluating the relationship between resilience and Burnout Syndrome in teachers of the Private University of Chiclayo. It is a basic, quantitative, research with a non-experimental and descriptive correlational design; in which the sample consisted of 60 teachers from the university. As data collection instruments, the resilience questionnaire and the Burnout Syndrome questionnaire were used, both prepared by the author of the study and which have adequate evidence of reliability and validity. The results found a significant relationship between resilience and Burnout Syndrome, because sig. it is <0.05 , with the degree of moderate negative correlation such that the alternative hypothesis is accepted. Regarding the descriptive results, 61.7% of teachers must work on their resilience capacity while 36.37% presented high levels of Burnout Syndrome. It is concluded that, as teachers work on their resilience capacity, they will have less chance of developing Burnout Syndrome.

Keywords: resilience, burnout syndrome, personal competence, family structure, social support.

I. INTRODUCCIÓN

Los docentes son muy propensos al agotamiento debido a que diariamente enfrentan diversos desafíos, y su ardua tarea exige esfuerzos físicos, mentales y emocionales que afectan negativamente su bienestar y salud. Ante este riesgo psicosocial, se elige a la resiliencia como condición humana, para reponerse ante las adversidades (Vicente de Vera & Gabarri, 2019). Sin embargo, Salmela, Hietajärvi y Lonka (2019) mencionaron, que, en Finlandia pese a que la docencia es una profesión muy valorada, desde hace dos décadas los docentes sufren niveles de agotamiento muy altos de hasta el 80%, en comparación con los colaboradores de diferentes profesiones.

En los países de Europa del Este alrededor del 10–40% de los docentes sufren de Síndrome de Burnout, mientras que en los países asiáticos oscilan entre 50–70% (Al-Asadi, 2018). Además, la Asociación Nacional de Enseñanza reveló que el 70% de los docentes de los Estados Unidos sufren niveles altos de estrés (Travers & Cooper, 2019). Asimismo, en el Reino Unido, ha aumentado la ausencia de profesores debido a los problemas de salud mental de 213,000 días en el 2004 a 312,000 días en 2017, es decir, el aumento de las ausencias ha impactado en 46.48% en dicho periodo. Por otro lado, una encuesta realizada por la Central Sindical Independiente y de funcionarios, reveló que el 93% de docentes españoles sufren de desgaste emocional, siendo esencial trabajar la resiliencia en ellos (Matiz, et al.,2020).

Particularmente, en Perú, el 72.9% de docentes no se han capacitado en cuanto al uso de las TICs, reflejándose esto como un alto porcentaje de docentes que no manipulan las herramientas digitales (Encuesta Nacional a Docentes [ENDO], 2018). Asimismo, Alcas, et al. (2019), encontraron que el 21.3% del estrés a los docentes es ocasionado por la falla de la tecnología; esta situación de alto estrés genera una baja percepción de la calidad de servicio que el docente ofrece a sus estudiantes, dado que, el 46.2 % indican este nivel de deficiencia en el servicio. En tanto, Tacca y Tacca (2019), refieren que la resiliencia se fortalece en los profesores con una edad superior a 40 años y en los que tienen al menos un hijo.

En cuanto a la Universidad Particular de Chiclayo según una autoridad de dicha institución al no estar licenciada, se ha tenido que reducir la planilla de docentes y los que han quedado se han hecho cargo de más cursos que no son de su especialidad; esto ha aumentado su estrés a un 90%. Además, refirió que hay docentes sin capacidad de superar las dificultades (Martel, comunicación personal, 28 de abril del 2021). Asimismo, los docentes refieren una alta despersonalización de hasta 60%, evidenciándose en el trato inadecuado hacia el estudiante; la realización baja asciende a un límite de 80% cuando sienten que el trabajo no les permite desarrollarse, y el cansancio emocional de hasta 90% porque trabajan horas extras. Al respecto, Salazar (2018), mencionó que en las universidades privadas de Chiclayo, los docentes no reciben un sueldo adecuado, pues éste promedia los 25 soles por hora; sin embargo, se les exige un esfuerzo adicional (Salazar, 2018).

Frente a lo expuesto, se formuló el siguiente problema general ¿De qué manera se relaciona la resiliencia con el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo?; y, como problemas específicos: (i) ¿De qué manera la competencia personal se relaciona con el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo?, (ii) ¿De qué manera la competencia social se relaciona con el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo?, (iii) ¿De qué manera la estructura familiar se relaciona con el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo?, (iv) ¿De qué manera el apoyo social se relaciona con el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo?, y (v) ¿De qué manera la estructura personal se relaciona con el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad de Chiclayo?

Este estudio se justificó teóricamente, en la medida que se sustentó en las teorías, de la variable resiliencia: organizaciones de alta confiabilidad (La Porte, 1996), conciencia organizacional (Weick & Sutcliffe, 2007) y teoría de la resiliencia en los sistemas sociales (Van Breda, 2011). De la variable Síndrome de Burnout se sustentó en las teorías sociocognitiva, organizacional e interaccionista (Bono, Yong & Yue, 2008) y estructural (Patlán, 2013);

metodológicamente se diseñaron dos instrumentos de recolección de datos, bajo la modalidad online (Google Forms). En el aspecto práctico, beneficiará a los docentes porque van a tener mejor capacidad de resiliencia y estarán más predispuestos a relacionarse socialmente. Por otro lado, psicológicamente, los directivos comprenderán la necesidad de realizar actividades preventivas y promocionales respecto al tema, dado que económicamente puede afectar en la productividad.

Se tuvo por objetivo general: Evaluar la relación entre la resiliencia y Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo; y, como objetivos específicos: (i) determinar la relación entre la competencia personal y el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo, (ii) explicar la relación entre la competencia social y el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo, (iii) identificar la relación entre la estructura familiar y el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo, (iv) demostrar la relación entre el apoyo social y el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo, y (v) establecer la relación entre la estructura personal y el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo.

Por consiguiente se formuló la siguiente hipótesis general: La resiliencia se relaciona con el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad de Chiclayo; y como hipótesis específicas: (i) la competencia personal se relaciona con el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo, (ii) la competencia social se relaciona con el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo, (iii) la estructura familiar se relaciona con el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo, (iv) el apoyo social se relaciona con el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo, y (iv) la estructura personal se relaciona con el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo.

II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo a los antecedentes en el presente estudio, los antecedentes internacionales se sustentaron en artículos como Balode (2018), quien realizó una investigación empírica con 156 profesores de preparatoria de la República de Moldavia; cuyos resultados demostraron que el 48.5% de los docentes presentaron un alto nivel de Síndrome de Burnout, además, la proporción de profesores con mayor agotamiento alcanza el 51% y una mayor desvinculación se manifiesta en un 42,6%; por lo tanto, se concluye que, los docentes mostraron síntomas de agotamiento como la sensación de sobrecarga debido a una participación excesiva en sus tareas laborales. Este estudio ha demostrado que los docentes con mayores niveles de Síndrome de Burnout se sienten desmotivados y con poca energía para realizar las actividades.

Carvalho, et al. (2018) en su artículo analizaron la relación entre el Síndrome de Burnout y resiliencia en los docentes de una universidad pública del Estado de Ceará, Brasil, cuyos resultados indicaron la correlación entre los constructos ($p < 0,05$), asimismo, las dimensiones autosuficiencia, sentido de vida, ecuanimidad y perseverancia de la resiliencia, presentaron resultados significativos para actuar en la protección de algunas dimensiones del Síndrome de Burnout ($p < 0,05$); se concluye, que, el Síndrome de Burnout es un problema que repercute negativamente en la motivación y calidad de vida. Por ello se debe establecer estrategias para incrementar la resiliencia de sus docentes y reducir los impactos del Síndrome de Burnout en el entorno organizacional.

Puertas, et al. (2018) en su artículo estudiaron la percepción del estrés, las dimensiones del Síndrome de Burnout, la inteligencia emocional y la comunicación no verbal en 1316 profesores universitarios, con edades comprendidas entre 24 y 70 años y distribuidos uniformemente entre ambos sexos; en los resultados revelaron que el estrés se asoció positiva y directamente con agotamiento emocional ($p < 0,005$), también se encontró asociaciones significativas entre agotamiento y despersonalización ($p < 0,005$);

de esta manera, demostraron como la interacción con los demás, la inteligencia emocional y el lenguaje corporal son dos factores relevantes en la prevención del Síndrome de Burnout. Por lo tanto, las instituciones pueden ayudar a asegurar el bienestar mental de los docentes universitarios a través de programas de inteligencia emocional.

O' Brien, et al. (2019) en su artículo analizaron la resiliencia de los docentes en formación irlandeses, cuyo rango de edad promedio fue de 18 a 27; los resultados revelaron bajos niveles de resiliencia de 39,1%, y el 74% de docentes no cumplían con las pautas de salud mental; por lo tanto, concluyeron que la resiliencia previene o reduce el agotamiento. Es urgente intervenir mediante programas de resiliencia para brindar un entorno más seguro y colaborativo, donde los docentes y estudiantes puedan salir adelante no solo a nivel académico, asimismo, existe la necesidad de que las personas cuiden su salud mental.

Salmela, Hietajärvi y Lonka (2019) en su artículo examinaron el bienestar de los maestros en términos de compromiso laboral y agotamiento; los autores identificaron que el 30% de docentes estaban comprometidos y el 70% de ellos estaban comprometidos pero agotados; esto significa, que, el grupo de perfil comprometido tenían más recursos laborales y personales, como control y resiliencia, mientras que el otro perfil experimentó más demandas laborales, como carga de trabajo; concluyeron sustentado la importancia de identificar los factores de riesgo del Síndrome de Burnout de los docentes. Se hace necesario invertir en el bienestar y las condiciones laborales del personal porque hasta los docentes excelentes tienen sus límites en cuanto a la cantidad de cambios que pueden tolerar al mismo tiempo.

Mesurado y Laudadio (2019) en su artículo estudiaron las diferentes etapas del desarrollo profesional, la resiliencia y Síndrome de Burnout en los docentes universitarios. En cuanto a metodología, la muestra estuvo compuesta por 250 docentes universitarios, con una edad aproximada de 39 años, de los cuales el 38% ejercen la docencia universitaria hace 5 años o menos, el 27% lo hace entre 6 y 10 años y el 35% hace más de 11 años; en

los resultados se encontraron diferencias significativas ($p \leq .01$), es decir, los docentes más experimentados son más resilientes, esto significa que, a medida que los docentes adquieren más experiencia en la educación superior, modifican y enriquecen no solo su formación académica. Por ende, es necesario estudiar las características individuales y los perfiles sociodemográficos de los docentes, además, observar cómo enfrentan las situaciones estresantes.

Vicente de Vera (2020) realizó un artículo cuyo objetivo fue medir los niveles de resiliencia y Síndrome de Burnout en los docentes con relación a algunas variables sociodemográficas y sociolaborales, mostrando mayor agotamiento emocional y menor eficacia profesional y personal en los docentes casados que los que no viven en pareja o son solteros ($p = .006$); el autor concluye resaltando a la resiliencia como la capacidad de afrontar diversas situaciones complicadas en la vida laboral, personal y social. Por ello se debe continuar evaluando otros factores en relación con la institución que tienen efecto en la resiliencia del docente.

Casimiro et al. (2020) en su artículo determinaron el estado emocional de los docentes universitarios frente a la COVID-19; y encontraron que el nivel de resiliencia fue regular de 58,9%, pese a las medidas de aislamiento social que se han implementado para contrarrestar la propagación de la COVID-19; la conclusión principal fue que los docentes tienen una adecuada manifestación, con actitud de superación de lo adverso y las dificultades no son más que oportunidades para encontrar una solución a los problemas. En la actualidad los docentes enfrentan una doble tarea; es decir el trabajo remoto y el cuidado del hogar, siendo esencial fomentar estrategias para reducir los efectos negativos ante la nueva realidad que se está viviendo.

Teles et al. (2020) en su artículo examinaron los fenómenos de Síndrome de Burnout en 520 docentes de las Instituciones de Educación Superior; en cuanto a resultados hubo diferencias estadísticamente significativas por sexo en agotamiento emocional ($p < 0.05$), las mujeres parecían presentar niveles más altos de agotamiento emocional que los

hombres; además, hubo diferencias estadísticamente significativas en el agotamiento emocional ($p < 0.001$), dependiendo de los años de experiencia, es decir, los puntajes más bajos en agotamiento emocional fueron reportados por docentes con menos de 10 años o más de 30 años de experiencia en la enseñanza; esto significa que el agotamiento disminuye la capacidad para trabajar del docente. Se hace hincapié en las estrategias de afrontamiento como una vía útil para que el estrés no se convierta en un verdadero factor determinante del Síndrome de Burnout.

Con respecto a los antecedentes nacionales de acuerdo con el estudio de Arias, Huamani y Ceballos (2019) en su artículo encontraron diferencias del Síndrome de Burnout en los profesores de I.E. y catedráticos; encontrando lo siguiente: en la despersonalización son los catedráticos quienes fueron más distantes con sus estudiantes ($p = .004$) y en la dimensión realización personal fueron los docentes de I.E. quienes manifestaron menores logros y satisfacción en el trabajo ($p = .001$); sin embargo, los autores concluyeron que es necesario realizar más estudios acerca del tema en los diferentes niveles de enseñanza. Queda demostrado la capacidad de resiliencia como un factor importante en la enseñanza y la eficacia de los docentes a lo largo del tiempo.

Tacca y Tacca (2019) en su revista indagaron la relación entre el Síndrome de Burnout y la resiliencia en docentes peruanos de instituciones de Lima; se demostró una relación inversa entre la resiliencia con el agotamiento emocional y la despersonalización ($p < .001$), y una relación positiva con la realización personal ($p < 0,001$). En cuanto a los niveles de resiliencia, se observó un nivel promedio de 56%, siendo mayor en los docentes con más de 40 años y con hijos; se concluye señalando a la edad y la experiencia como elementos fundamentales en el desarrollo de la resiliencia. La resiliencia transforma las experiencias negativas y hace más fuerte a las personas para enfrentar los retos y aumentar su rendimiento en la institución.

Cabellos (2019) en su tesis doctoral estudió la relación entre el Síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento en trescientos diez

catedráticos de la Universidad Nacional de Cajamarca, dentro de sus resultados encontraron una relación entre las variables objeto de estudio ($<0,05$), además, el 5.6% de docentes padecían el Síndrome de Burnout, esto permitió concluir que los trabajadores con menos niveles del síndrome usaban diferentes estrategias de afrontamiento como las técnicas de relajación. Por lo tanto, las universidades deben fomentar actividades relacionadas a la salud mental de los trabajadores, evitar saturar a los docentes con las funciones y reducir el número de estudiantes en el salón.

Salcedo, et al. (2020) en su artículo determinaron las diferencias significativas entre las dimensiones del Síndrome de Burnout en docentes de Lima; los autores encontraron que debido a la COVID-19, los docentes han experimentado un nivel bajo de despersonalización de hasta 53,3%, y niveles altos de cansancio emocional de hasta 59,8%, y realización personal con 57,9%; se concluyó que los docentes asumieron el trabajo remoto, el cual significó para mucho de ellos un reto, pues, tuvieron que aprender a manejar diversos recursos tecnológicos, y lograr un equilibrio laboral y familiar; todo lo mencionado ha generado en ellos el Síndrome de Burnout. La pandemia trajo diversos desafíos como el aprendizaje a distancia y apoyo en el desarrollo académico y emocional de estudiantes y docentes; he ahí la importancia de comprender los factores que contribuyan al bienestar de los docentes.

Estrada y Gallegos (2020) en su artículo analizaron las variables sociodemográficas relacionadas al Síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa de Cusco, y hallaron niveles altos de Síndrome de Burnout en los docentes de hasta 42,1%, niveles altos cansancio emocional de hasta 40,3%, niveles altos de despersonalización llegando al 37,7%, y bajos niveles de realización profesional con un 39,6%. Por otro lado, se demostró relación entre sexo, edad, horario y antigüedad laboral y el Síndrome de Burnout ($p<0,05$); lo expuesto indicó que los docentes presentan un agotamiento físico y emocional originado por las condiciones laborales inadecuadas y la sobrecarga laboral. Lamentablemente en el Perú, no valoran el bienestar del docente, aun cuando se ha visto que la docencia exige una

alta demanda de esfuerzo y las condiciones laborales con las que se enfrentan día a día no son óptimas.

Holguín et al. (2020) en su revista estudiaron la resiliencia en el contexto pandémico por la COVID-19 en docentes del Perú; demostrando porcentajes altos de 56% de resiliencia; estos hallazgos se deben a la capacidad de los trabajadores para adaptarse al entorno virtual, la constante comunicación con los directivos, la retroalimentación y el liderazgo. Los docentes se han adaptado al sistema de educación virtual, ello se ha relacionado con la resiliencia que demuestran al determinar su forma de vivir, las estrategias que aplican, y los recursos que consiguen para demostrar su eficiencia. Además, se puede inferir que los docentes que gozan de recursos laborales aumentan su nivel de resiliencia.

Huanca (2020) en su tesis, determinó la relación entre el Síndrome de Burnout y resiliencia en docentes del nivel secundario de la Unidad de Gestión Local 02 (UGEL), en cuanto a resultados los docentes presentaron niveles regulares de Síndrome de Burnout de hasta 30.9% y niveles bajo de resiliencia de 32.3%; y, concluyeron que, existe una alta relación negativa ($p=0.000$ resulta menor al de $p<0,05$). Se reflejó la necesidad de brindar soporte psicológico a los docentes porque esta situación influye negativamente en la forma de trabajar y disminuye la calidad educativa.

Poma (2020) en su tesis doctoral estudió el Síndrome de Burnout en docentes de la ciudad de Lima y encontró que el 41% de docentes presentaron un nivel regular de Síndrome de Burnout, esto se debe a las situaciones estresantes que viven a diario en sus centros de trabajo y repercute su bienestar; por ende, concluyó que debido a la COVID-19 han existido diversos cambios que han afectado aún más el aspecto emocional y físico de los docentes principalmente. Se evidencia la necesidad de ofrecer a los docentes diversos talleres de afrontamiento, capacitaciones sobre el Síndrome de Burnout y tener un espacio donde se expresen libremente y se ayudan entre los compañeros de trabajo.

Continuando con el contexto local, se ha encontrado el siguiente artículo de Salazar (2018), quien estudió el desgaste profesional en docentes de 25 a 69 años de una universidad privada de Chiclayo; en los resultados se evidenció que predomina un nivel bajo de agotamiento emocional de 44,6%; no obstante, frente a las diversas tareas laborales muestran cansancio emocional, ocasionando la percepción de incapacidad y el desinterés para hacer frente a las demandas del trabajo. Esta investigación aporta información sobre la importancia de crear condiciones necesarias y estrategias que fomenten el desarrollo profesional como la resiliencia para prevenir el Síndrome de Burnout docente.

Para estudiar la variable resiliencia se ha considerado las teorías Ingeniería de resiliencia y se basa en las teorías de las organizaciones de alta confiabilidad (La Porte,1996), comienza con la aceptación de que la variabilidad en el rendimiento es normal y el desafío es hacer frente a esta variabilidad de una manera flexible, sólida y consciente; entonces, es la capacidad de un individuo u organización para hacer frente a nuevos desafíos (Schelvis, Zwetsloot, Bos & Wiezer, 2014). La siguiente teoría es la conciencia organizacional y se centra en lo que deben realizar las empresas para afrontar de forma eficaz los imprevistos (Weick & Sutcliffe,2007). Por otro lado, la teoría resiliencia en los sistemas sociales identifica los factores relevantes para la resiliencia en el lugar de trabajo (Van Breda,2011).

En cuanto a su definición se entiende como la capacidad de manejar y superar las dificultades, además implica mejorar la capacidad de desarrollar la competencia social, académica y profesional a pesar de las situaciones estresantes (Friborg, et al., 2005), es la adaptación positiva a pesar de las adversidades o los traumas significativos (Luthar, 2006); y está relacionada con trastornos psiquiátricos como la ansiedad y depresión (Bonfiglio, et al., 2016). En los últimos años, la resiliencia se ha concebido como un resultado más que como un rasgo, lo que destaca la capacidad de mejorar los factores de protección de un individuo contra las enfermedades mentales (Chmitorz, et al., 2018).

La resiliencia docente es la capacidad para manejar las inevitables incertidumbres inherentes a las realidades de la enseñanza y para mantener el equilibrio y un sentido de compromiso (Gu & Day, 2013). Por otro lado, Mansfield, et al. (2016) encontraron que los profesores que planean dejar la profesión enfrentan desafíos tanto contextuales como personales; como tal, la resiliencia está determinada por una interacción dinámica entre factores y recursos personales y contextuales, una interacción a lo largo del tiempo entre factores de riesgo y de protección (Beltman, et al., 2011).

Las dimensiones consideradas en la resiliencia son: Competencia personal incluye factores que miden varios aspectos individuales, como la autoestima, la autoeficacia, la capacidad para mantener las rutinas diarias o la capacidad para planificar y organizar; el factor de Competencia Social se enfoca principalmente en excelentes habilidades comunicativas y flexibilidad en asuntos sociales; el factor estructura personal mide la preferencia de un individuo para planificar y estructurar sus rutinas diarias; el factor estructura familiar mide el apoyo familiar y la actitud de la familia hacia la vida en tiempos de adversidad. Por último, el factor apoyo social mide el acceso percibido a un entorno social fuera de la familia, como familiares y amigos, y la disponibilidad de su apoyo (Hjemdal, et al., 2006).

Es importante señalar la importancia de la resiliencia de los docentes porque se relaciona con la eficacia, satisfacción laboral y motivación (Mansfield, et al., 2016; Bowles & Arnup, 2016). Además, conduce a la realización personal y profesional, un mayor compromiso con los estudiantes y una toma de decisiones basada en valores (Valentino & Sosnowski, 2019). Por otro lado, Castro, et al. (2018) identificaron un conjunto de estrategias que los nuevos docentes utilizan para desarrollar resiliencia, superando la adversidad durante su primer año: búsqueda de ayuda, resolución de problemas, manejo de relaciones difíciles y búsqueda renovación.

Dentro de las teorías que sustenta la variable Síndrome de Burnout se tiene a la teoría sociocognitiva del yo que explica el desarrollo del Síndrome de Burnout a través de las variables que se asocian con el “Yo”, como la

autoestima y la autoeficiencia, esto significa, que, las personas confían en sus capacidades, conocen cuánto se esforzarán por conseguir sus propósitos y su reacción dependerá si logra o no todo lo propuesto; en caso de no cumplir sus metas, las personas caerán en depresión o estrés (Monte & Peiró, 1999). De igual importancia, las teorías organizacional e interaccionista destacan el papel que juegan las variables del entorno laboral (entorno competitivo, conflicto e inseguridad entre los docentes) en el Síndrome de Burnout; de hecho Bono, Yong y Yue (2005) sugieren que el origen del Síndrome de Burnout radica en la percepción de los sujetos de una falta de equidad en el establecimiento de relaciones interpersonales.

Otras teorías como la social cognitiva de la autoeficacia basan sus tesis en el papel destacado de las variables psicológicas del sujeto; los autores Roeser, et al. (2012) y Jennings, et al. (2013) afirman que cuando los docentes carecen de los recursos para manejar de manera efectiva los desafíos sociales y emocionales dentro del contexto del aula, el ambiente del aula se deteriora, aumentando el conflicto entre los estudiantes, lo cual es un factor que posiblemente conduce al agotamiento docente. Por otro lado, la teoría estructural propone que la tensión se origina como resultado de la ausencia de equilibrio de la percepción entre las demandas de la labor que se realiza y la habilidad del sujeto; según Patlán (2013), los trabajadores consideran su trabajo fundamental pero puede generar en ellos, un estrés crónico denominado Síndrome de Burnout.

En cuanto a la definición del Síndrome de Burnout fue introducido por primera vez por Freudenberg (1974), quien observó en sus compañeros desinterés en su trabajo, síntomas de fatiga e indiferencia con los pacientes. Cabe señalar la cantidad de estudios sobre esta variable desde su primera definición (Ozturk, 2020); sin embargo, la definición más común y aceptada en la actualidad fue hecha por Maslach: es un síndrome que surge como resultado del reflejo de sentimientos de agotamiento físico a largo plazo, impotencia y desesperanza en personas que están expuestas a intensas demandas emocionales en el trabajo (Maslach, 2003; Carlotto & Gonçalves, 2019).

Asimismo, Maslach et. al (1986) expresaron el agotamiento como un síndrome psicológico de tres componentes que consiste en agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la realización personal; en este estudio se han considerado estas tres dimensiones: El agotamiento emocional se refiere a sentimientos de tensión física y cansancio psicológico como resultado de interacciones personales constantes (Maslach, 2009); se caracteriza por el hecho de que el sujeto durante una etapa de su vida realiza excesivas exigencias fisiológicas en la ejecución de sus funciones laborales, excediendo el límite permitido, lo que conduce al agotamiento emocional reflejado en la falta de energía y frustración en el trabajo (Pelay, 2019).

Continuando con la siguiente dimensión despersonalización se refiere al desarrollo de sentimientos y actitudes negativas y distantes hacia otras personas (Maslach, 2009); también alude a la indiferencia hacia el trabajo, el desapego emocional de los clientes y seguir un estricto orden y reglas en lugar de adaptarse a las necesidades de los clientes (McShane & Glinow, 2016). Por último, la dimensión reducción de la realización personal implica la pérdida de confianza en el desempeño personal y la presencia de una autoimagen negativa (Maslach, 2009); se caracteriza por la proliferación del negativismo que conduce a una valoración desfavorable y pesimista del sujeto, la persona cree que todo esfuerzo en el trabajo es inútil y deja de esforzarse por mejorar (Dorantes, Hernández & Tobón, 2018).

Por ello se debe trabajar en diferentes programas, talleres, charlas, capacitaciones, técnicas de afrontamiento y relajación para disminuir el Síndrome de Burnout en docentes, porque su severidad ha hecho que la docencia sea un trabajo de alto riesgo para el desarrollo de este síndrome (Guidetti et al., 2018); suele afectar el entorno educativo y social, interfiriendo con los resultados y calidad de la educación, disminuye la motivación y satisfacción laboral, reduce la eficacia de la enseñanza y aumenta la depresión, ansiedad, enfermedades físicas crónicas, absentismo y rotación laboral (Kroupis, et al., 2017; Smetackova, 2017; Rabasa, et al., 2016). En síntesis, juega un papel importante en los problemas de comportamiento en el entorno organizacional, social y familiar de las personas (Ozturk, 2020).

III. METODOLOGÍA

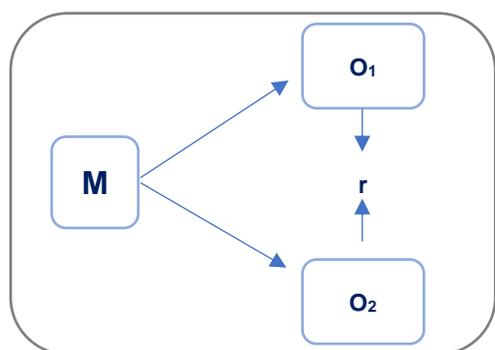
3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo básica, porque se abordó la teoría y se estableció su cumplimiento en la Universidad Particular de Chiclayo; al respecto, Palencia (2009), refiere que el estudio básico amplía los conocimientos teóricos y su objetivo es conseguir la generalización o la construcción de la teoría. Tuvo un diseño no experimental porque no se manipularon deliberadamente las variables resiliencia y Síndrome de Burnout. Según Hernández y Mendoza (2018), este diseño se fundamenta en conceptos de las variables antes mencionadas, tal y como están en la realidad, es decir, no se ejerce ninguna alteración al comportamiento de las variables.

En cuanto al enfoque fue cuantitativo porque se utilizaron técnicas estadísticas para analizar las variables resiliencia y Síndrome de Burnout, de esta forma se dio respuesta a la formulación del problema del estudio y se probaron las hipótesis (Cabezas, Andrade & Torres, 2018). Respecto al alcance correlacional fue descriptivo correlacional porque se describieron las variables resiliencia y Síndrome de Burnout, cómo son y se manifiestan; y, luego se exploró hasta qué punto se relacionaron las variables objeto de estudio (Hernández & Mendoza, 2018). Por último, fue de corte transversal porque los datos de estudio se recolectaron en un solo momento (Hernández & Mendoza, 2018). El esquema utilizado para la presente investigación fue:

Figura 1

Diseño de investigación



Donde:

- M : Es la muestra;
- O₁ : Variable Resiliencia;
- O₂ : Variable Síndrome de Burnout;
- r : Relación entre variables.

3.2. Variables y operacionalización

Las variables se identifican, así: Variable 1, Resiliencia; Variable 2, Síndrome de Burnout.

Definición conceptual:

Variable 1: “Es la capacidad para manejar y superar las dificultades, además implica mejorar la capacidad de desarrollar la competencia social, académica y profesional a pesar de las situaciones estresantes; es decir, lograr el equilibrio y un sentido de compromiso” (Friborg, et al., 2005, p.30).

Variable 2: “Es un síndrome que surge como resultado del reflejo de sentimientos de agotamiento físico a largo plazo, impotencia y desesperanza en personas que están expuestas a intensas demandas emocionales en el trabajo (Maslach, 2003, p.189).

Definición operacional

Variable 1: Esta variable fue medida a través de un cuestionario donde participarán los docentes de la universidad. Se divide en cinco dimensiones, de las que se desprenden tantos indicadores aplicándoseles la escala de Likert siendo su valor mínimo 1 y máximo 5, categorizándose en tres niveles alto, medio y bajo; culminando con las correspondientes correlaciones de las hipótesis.

Variable 2: Esta variable fue evaluada mediante un cuestionario donde participarán los docentes de la universidad. Se divide en tres dimensiones, de las que se desprenden tantos indicadores aplicándoseles la escala de Likert siendo su valor mínimo 1 y máximo 5, categorizándose en tres niveles alto, medio y bajo; culminando con las correspondientes correlaciones de las hipótesis.

3.3. Población, muestra y muestreo

En el Censo se consideró a todos los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo ciclo 2021-1, siendo un total de 60 colaboradores; es decir se ha considerado a toda la unidad de análisis, en tanto la población es sujeta de ser medida (Hayes,1999).

En cuanto a los criterios de selección. Dentro de los criterios de inclusión, se han considerado los siguientes: (i) Todos los docentes nombrados o que están a tiempo completo, (ii) que tengan más de 3 años laborando y (iii) que ejercen labores administrativas. Por otro lado, dentro de los criterios de exclusión se han considerado los siguientes: (i) los docentes que estén por horas, (ii) aquellos docentes que estén con licencia y (iii) aquellos docentes que estén con vacaciones o año sabático.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó como técnica la encuesta como un procesamiento adecuado para recoger los datos en los docentes (Hernández, et al., 2014). En tanto como instrumento se empleó el cuestionario para recolectar información sobre las variables resiliencia y Síndrome de Burnout, cuyas denominaciones son: Cuestionario de resiliencia para docentes universitarios y Cuestionario de Síndrome de Burnout para docentes universitarios; los docentes respondieron un listado de preguntas a través de la modalidad virtual (Google form) en un determinado tiempo (Bernal, 2010).

Respecto a la validez de esta investigación estuvo dada por el juicio de tres expertos, un estadístico y dos especialistas. Quienes validaron cada uno de los dos instrumentos (resiliencia y Síndrome de Burnout) con sus respectivas fichas técnicas, siendo el coeficiente resultante de 1.0. Cabe mencionar, que, los expertos han evaluado la calidad, consistencia y coherencia de las preguntas (Mikulic, 2015). Por otro lado, la confiabilidad de los dos instrumentos fue hallada a través del coeficiente del alfa de Cronbach, aplicando la prueba piloto con un resultado de coeficiente alfa >0.8 es decir, bueno (George & Mallery, 2003).

3.5. Procedimientos

Primero se identificaron las variables a estudiar según la problemática observada en la Universidad Particular de Chiclayo; luego se definieron las variables resiliencia y Síndrome de Burnout en la operacionalización de variables y se consideró la redacción de formulación de problemas, objetivos e hipótesis en la matriz de consistencia; ambas herramientas sirvieron para redactar la introducción. Después, se construyó el marco teórico considerando las teorías relacionadas al tema y principales conceptos de las variables objeto de estudio. Posteriormente, se redactó el aspecto metodológico y en cuanto al procesamiento de datos se utilizó el SPSS V26 y Excel para obtener los resultados y realizar la discusión; por último, se redactaron las conclusiones, recomendaciones y la propuesta.

3.6. Método de análisis de datos

Se ha utilizado el método descriptivo para identificar las características de las variables resiliencia y Síndrome de Burnout (Sánchez, Blas & Tujague, 2010). Respecto al método analítico, se han distinguido las dimensiones de las variables objeto de estudio para examinarlas y probar las hipótesis (Vara, 2012). Por último, en el método estadístico se han utilizado el programa SPSS V26 y Excel versión 2019 para realizar los cálculos descriptivos de las variables y dimensiones analizadas; estos hallazgos fueron representados a través de gráficos y tablas. Por otro lado, se probaron las relaciones entre las variables con el estadístico Rho de Spearman (Hernández, et al., 2014).

3.7. Aspectos éticos

Se respetó a aquellos colaboradores que no desearon participar, y los que sí participaron de la encuesta se les explicó el propósito de la investigación, además, se respetó la privacidad y confidencialidad de los docentes. Posteriormente, se presentaron los resultados obtenidos de manera transparente y la investigadora asumió un comportamiento ético, para todas las consecuencias derivadas de la interacción establecida con los docentes (Álvarez, 2018).

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis correlacional

a) Respecto al objetivo general: Evaluar la relación entre la resiliencia y Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo.

Tabla 1

Grado de correlación de la variable resiliencia con la variable Síndrome de Burnout

Coeficiente	Variabes	Ítems	Resiliencia	Burnout
Rho de Spearman	Resiliencia/Burnout	Coeficiente de correlación	1,000	-0,512
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	60	60

Contrastación de las hipótesis:

H_0 = La resiliencia no se relaciona con el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad de Chiclayo.

H_1 = La resiliencia sí se relaciona con el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad de Chiclayo.

Interpretación:

Teniendo en consideración que, la significancia bilateral es 0,000, siendo esta menor a 0,05, significa que, si existe correlación entre la resiliencia y el Síndrome de Burnout, y su grado de correlación es -0,512, es decir su grado de correlación es negativa moderada, de manera que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, a mayor capacidad de resiliencia menor posibilidad de desarrollar el Síndrome de Burnout.

b) Respecto del objetivo específico 01: Determinar la relación entre la competencia personal y el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo.

Tabla 2

Correlación entre la dimensión competencia personal con la variable Síndrome de Burnout

Coeficiente	Dimensión	Ítems	Burnout
Rho de Spearman	Competencia personal	Coeficiente de correlación	-0,412
		Sig. (bilateral)	0,001
		N	60

Contrastación de las hipótesis:

H_0 = La competencia personal no se relaciona con el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad de Chiclayo.

H_1 = La competencia personal sí se relaciona con el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad de Chiclayo.

Interpretación:

De la tabla 2 se observa que, la significancia bilateral es de 0,001, siendo esta menor a 0,05, significa que sí existe correlación entre la dimensión competencia personal y

el Síndrome de Burnout, y su grado de correlación es -0,412, por lo tanto, su grado de correlación es negativa moderada de manera que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por ello, a medida que el docente desarrolle la competencia personal (confianza, esfuerzo y retos) tendrá menor posibilidad de padecer el Síndrome de Burnout.

c) Respecto del objetivo específico 02: Explicar la relación entre la competencia social y el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo

Tabla 3

Correlación entre la dimensión competencia social y la variable Síndrome de Burnout

Coeficiente	Dimensión	Ítems	Burnout
Rho de Spearman	Competencia social	Coeficiente de correlación	-0,301
		Sig. (bilateral)	0,019
		N	60

Contrastación de las hipótesis:

H_0 = Competencia social no se relaciona con el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad de Chiclayo.

H_1 = Competencia social sí se relaciona con el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad de Chiclayo.

Interpretación:

De la tabla 3 se evidencia que, la significancia bilateral es de 0,019, siendo esta menor a 0,05, significa que sí existe correlación entre la dimensión competencia social y el Síndrome de Burnout, y su grado de correlación -0,301, es decir, su grado de correlación es negativa baja de modo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, a medida que, los docentes desarrollen la competencia social a través de establecer contactos y disfrutar de su compañía, tendrán menor posibilidad de desarrollar el Síndrome de Burnout.

d) Respecto del objetivo específico 03: Identificar la relación entre la estructura familiar y el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo

Tabla 4

Correlación entre la dimensión estructura familiar con la variable Síndrome de Burnout

Coeficiente	Dimensión	Ítems	Burnout
Rho de Spearman	Estructura familiar	Coeficiente de correlación	-0,342
		Sig. (bilateral)	0,008
		N	60

Contrastación de las hipótesis:

H_0 = La estructura familiar no se relaciona con el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad de Chiclayo.

H_1 = La estructura familiar sí se relaciona con el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad de Chiclayo.

Interpretación:

De la tabla 4 se evidencia que, la significancia bilateral es de 0,008, siendo esta menor a 0,05, significa que sí existe correlación entre la dimensión estructura familiar y el Síndrome de Burnout, y su grado de correlación -0,342, es decir, su grado de correlación es negativa baja de modo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, a medida que, los docentes tengan una óptima relación con su familia y mantengan una actitud positiva, tendrán menor probabilidad de padecer el Síndrome de Burnout.

e) Respecto del objetivo específico 04: Demostrar la relación entre el apoyo social y el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo

Tabla 5

Correlación entre la dimensión apoyo social con la variable Síndrome de Burnout

Coeficiente	Dimensión	Ítems	Burnout
Rho de Spearman	Apoyo social	Coeficiente de correlación	-0,271
		Sig. (bilateral)	0,036
		N	60

Contrastación de las hipótesis:

H₀ = El apoyo social no se relaciona con el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad de Chiclayo.

H₁ = El apoyo social sí se relaciona con el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad de Chiclayo.

Interpretación:

De la tabla 5 se evidencia que, la significancia bilateral es de 0,036, siendo esta menor a 0,05, significa que sí existe correlación entre la dimensión apoyo social y el Síndrome de Burnout, y su grado de correlación -0,271, es decir, su grado de correlación es negativa baja, de manera que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, a medida que, los docentes reciban apoyo por parte de sus familiares y amigos más cercanos, tendrán menor probabilidad de desarrollar el Síndrome de Burnout.

f) Respecto del objetivo específico 05: Establecer la relación entre la estructura personal y el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo

Tabla 6

Correlación entre la dimensión estructura personal con la variable Síndrome de Burnout

Coeficiente	Dimensión	Ítems	Burnout
Rho de Spearman	Estructura personal	Coeficiente de correlación	-0,274
		Sig. (bilateral)	0,034
		N	60

Contrastación de las hipótesis:

H₀ = La estructura personal no se relaciona con el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad de Chiclayo.

H₁ = La estructura personal sí se relaciona con el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad de Chiclayo.

Interpretación:

De la tabla 6 se observa que, la significancia bilateral es de 0,034, siendo esta menor a 0,05, significa que sí existe correlación entre la estructura personal y el Síndrome de Burnout, y su grado de correlación -0,274, es decir, su grado de correlación es negativa baja, de manera que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por ende, a medida que, los docentes tengan la capacidad para planificar y organizar sus tiempos de manera adecuada, tendrán menor posibilidad de padecer el Síndrome de Burnout.

4.2 Análisis descriptivo

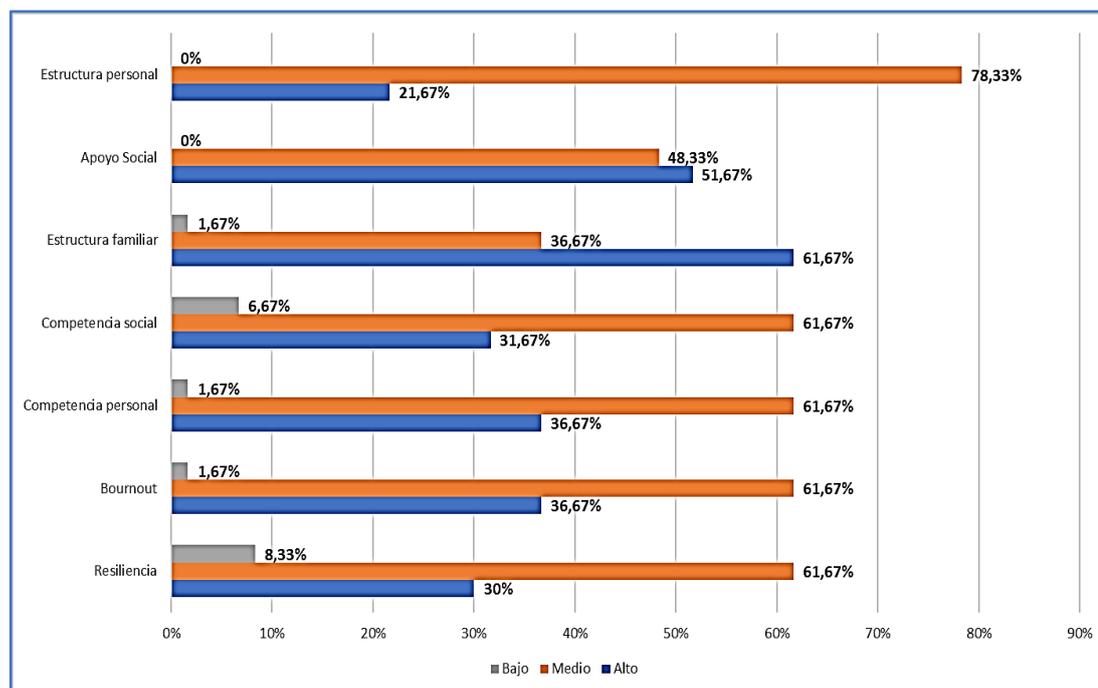
Tabla 7

Frecuencia de las variables y dimensiones

Niveles	Resiliencia		Síndrome de Burnout		Competencia Personal		Competencia social		Estructura familiar		Apoyo social		Estructura personal	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Nivel alto	18	30	22	36,67	22	63,67	19	31,67	37	61,67	31	51,67	13	21,67
Nivel medio	37	61,67	37	61,67	24	61,67	37	61,67	22	36,67	29	48,33	47	78,33
Nivel bajo	5	8,33	1	1,67	14	1,67	4	6,67	1	1,67	0	0	0	0
Total	60	100,00	60	100,00	60	100,00	60	100,00	60	100,00	60	100,00	60	100,00

Figura 2

Frecuencia de las variables y dimensiones



Nota 1. En la variable resiliencia se observa que, el 61,67% de los docentes presentan un nivel medio de resiliencia, esto significa que, los catedráticos desarrollan conductas positivas ante alguna situación o amenaza, no obstante, todavía deben trabajar en su capacidad de sobreponerse a las diversas adversidades. Por otro lado, el 8,33% de los docentes presentaron un nivel bajo de resiliencia, esto significa que, no tienen la capacidad para adaptarse a las situaciones desfavorables, siendo necesario trabajar en ellos esta variable.

Nota 2. En la variable Síndrome de Burnout se observa que, el 61,67% de los docentes presentaron un nivel moderado de Síndrome de Burnout, mientras que, el 36,67% de los profesores presentaron un nivel de Síndrome de Burnout, esto significa que, los encuestados están presentando un alto estado de agotamiento físico y mental producto de las exigencias del trabajo y el desequilibrio entre lo familiar, laboral y social.

Nota 3. En la dimensión competencia personal, se observa que, el 61,67% de los docentes presentaron un nivel regular en esta dimensión, esto indica que, todavía deben trabajar en su capacidad para afrontar retos y su auto confianza; sin embargo, el 1,67% de ellos, no tienen confianza para esforzarse y afrontar desafíos.

Nota 4. En la dimensión competencia social, se evidencia que, el 61,67% de los profesores presentaron un nivel medio en esta dimensión, esto revela que, aún deben reforzar su capacidad de establecer contactos y disfrutar su compañía. No obstante, el 6,67% de ellos, no tienen capacidad de interactuar con otras personas y disfrutar su compañía.

Nota 5. En la dimensión estructura familiar, se observa que, el 36,67% de los profesores presentaron un nivel medio, porque todavía deben mejorar la relación con su familia, mientras que, el 1,67% de ellos, no tienen una actitud positiva ni buena relación con sus familiares, siendo necesario trabajar con la población afectada mediante las estrategias adecuadas.

Nota 6. Respecto al apoyo social, se evidencia que, el 48,33% de los docentes presentaron un nivel medio en esta dimensión, porque no siempre reciben ayuda por parte de sus familiares y amigos más cercanos, por lo tanto, es necesario que el área pertinente trate con urgencia esta problemática a través de una herramienta eficaz.

Nota 7. En la dimensión estructura personal, se evidencia que, el 78,33% de los docentes presentaron un nivel medio en esta dimensión, esto revela que, aún deben trabajar en su capacidad de planificar sus actividades y cumplir sus rutinas a pesar de las dificultades.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo se discutirán los hallazgos obtenidos en la investigación y se presentan las diferencias y discrepancias que puedan resultar del mismo. Para ello se seguirá el orden de los objetivos establecidos, Así en primer lugar, se discutirán los resultados respecto a los objetivos específicos, y luego, los resultados en cuanto al objetivo general. Posteriormente, se mencionarán las limitaciones del presente estudio y posibles líneas de investigación futuras.

Respecto del objetivo específico 01: Determinar la relación entre la competencia personal y el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo, se ha evidenciado que existe relación entre la dimensión competencia personal y el Síndrome de Burnout porque la significancia bilateral es de $0,001 < 0,5$ y su grado de correlación es $-0,412$, por lo tanto, su grado de correlación es negativa moderada. Esta relación, evidencia que, a medida que la persona tenga confianza en sí mismo y se esfuerce en lograr las metas planteadas tendrá menor riesgo de desarrollar el Síndrome de Burnout. Además, respecto a los resultados descriptivos, en la dimensión competencia personal se identificó que el 61,67% de los docentes presentaron un nivel medio en esta competencia, de modo que, todavía deben trabajar en su capacidad de afrontar retos y reforzar su autoconfianza. Los resultados fueron similares al estudio de Carvalho, et al. (2018), quienes encontraron relación entre la capacidad de ser autosuficiente y perseverancia ante los problemas, asimismo, Tacca y Tacca (2019) en su estudio también encontraron que las personas con alta resiliencia son capaces de enfrentar los retos y disminuir la posibilidad de desarrollar el Síndrome de Burnout. De la misma manera, Teles et al. (2020) argumentaron en sus resultados, la importancia de las estrategias de afrontamiento como una vía útil para disminuir el Síndrome de Burnout. Cabe señalar que, los resultados se argumentan en la teoría de la ingeniería de resiliencia y organizaciones de alta confiabilidad (La Porte, 1996), pues mencionan que las personas son capaces de hacer frente a nuevos desafíos, también, se basa en la teoría sociocognitiva del yo porque explica el desarrollo del Síndrome de Burnout a

través de las variables que se asocian con el “Yo”, como la autoconfianza, esto significa que, las personas confían en sus capacidades y conocen cuánto se esforzarán por conseguir sus metas, en caso de no lograr sus propósito pueden caer en estrés o depresión (Monte & Peiró, 1999), asimismo, Hjemdal, et al. (2006), señalaron que esta dimensión implica que las personas tengan la capacidad de mantener las rutinas diarias o la capacidad para planificar y organizar. Por lo tanto, es fundamental que las docentes trabajen en su capacidad de salir adelante frente a las adversidades y aumentar la confianza en sí mismo.

Respecto del objetivo específico 02: Explicar la relación entre la competencia social y el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo, se encontró relación entre la dimensión competencia social y el Síndrome de Burnout, y su grado de correlación es -0,301 es decir, su grado de correlación es negativa baja, esto implica que, a medida que los catedráticos mejoren su capacidad para interactuar con otras personas, tendrán menor posibilidad de desarrollar el Síndrome de Burnout. Este resultado correlacional se fundamenta en el siguiente hallazgo descriptivo, tal es así, que en la dimensión competencia social, el 61,67% de los docentes presentaron un nivel medio en la competencia social, evidenciándose que, aún deben trabajar en su capacidad de relacionarse con los demás ya sean compañeros de trabajo, directivos o amigos. De la misma manera, Puertas, et al. (2018) demostró en su estudio que el lenguaje corporal, establecer contactos y la inteligencia emocional son factores esenciales en la prevención del Síndrome de Burnout, siendo necesario que las universidades propongan programas de inteligencia emocional para asegurar el bienestar de los docentes, asimismo, Holguín et al. (2019) demostraron que la comunicación constante con los directivos contribuye a una mayor resiliencia y de igual importancia, Poma (2020) argumentó en su estudio que debido a la COVID-19 los docentes han vivido diversos cambios que han afectado su aspecto emocional, siendo necesario ofrecer al personal un espacio donde ellos se expresen libremente e interactúen. Es importante enfatizar que los resultados guardan similitud con la teoría de resiliencia en

los sistemas sociales donde se identifican los factores relevantes para obtener alta capacidad de resiliencia (Van Breda, 2011), además Hjemdal, et al. (2006) demostraron que la competencia social contribuye a lograr habilidades comunicativas y flexibilidad en los asuntos sociales. Según, Roeser, et al. (2012) y Jennings, et al. (2013), cuando los docentes carecen de los recursos para manejar de manera efectiva los desafíos sociales y emocionales, aumenta el conflicto entre las personas, lo cual es un factor que conduce al agotamiento del docente. Además, Bono, Yong y Yue (2005) sugirieron que la ausencia de equidad en el establecimiento de relaciones interpersonales origina el Síndrome de Burnout. Por lo tanto, los docentes deben trabajar en su capacidad de relacionarse con los demás, porque los compañeros de trabajo suelen brindar apoyo emocional en los momentos más difíciles.

Respecto del objetivo específico 03: Identificar la relación entre la estructura familiar y el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo, se encontró relación entre la dimensión estructura familiar y el Síndrome de Burnout, y su grado de correlación es $-0,342$, es decir, su grado de correlación es negativa baja, esto implica que, a medida que los docentes demuestren una cercanía y relación adecuada con su familia, tendrán menor posibilidades de desarrollar el Síndrome de Burnout. En cuanto al resultado descriptivo el 36, 67% de los catedráticos presentaron un nivel moderado en la dimensión estructura familiar porque ellos perciben que todavía deben mejorar la relación con su familia. De la misma manera, Tacca y Tacca (2019) encontró que los docentes con familia tienen menor posibilidad de desarrollar el Síndrome de Burnout debido al acompañamiento y actitud positiva que tienen con sus familiares, además, Salcedo, et al. (2020), argumentó que, por la pandemia, los docentes tuvieron que equilibrar el aspecto familiar y laboral, de tal manera, de manera que, son considerados como un factor relevante para aumentar su bienestar. Teóricamente, los resultados se sustentan en Hjemdal, et al. (2006), quienes señalaron a la actitud y el apoyo de la familia como un factor relevante sobre todo en tiempos de adversidad (Friborg, et al., 2005). Por otro lado, Castro, et al. (2018) identificaron la búsqueda de ayuda y resolución de problemas como

estrategias para desarrollar la resiliencia en tiempos difíciles, de esta manera, queda demostrado que los docentes deben mantener una relación sana con su familia.

Respecto del objetivo específico 04: Demostrar la relación entre el apoyo social y el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo, se encontró relación entre la dimensión apoyo social y el Síndrome de Burnout, y su grado de correlación es $-0,271$, es decir, su grado de correlación es negativa baja, por lo tanto queda demostrado que, los docentes tendrán menor posibilidad de desarrollar el Síndrome de Burnout a medida que reciban ayuda por parte de sus familiares y amigos cercanos. Este hallazgo correlacional se basa en el hallazgo descriptivo, tal es así, que el 48,33% de los catedráticos presentaron un nivel medio de apoyo social, porque sus familiares y amigos no siempre les proporcionan ayuda, los valoran y motivan a seguir adelante. Asimismo, Huanca (2020) demostró en su estudio la importancia de brindar soporte a los docentes, de igual modo, Vicente de Vera (2020) concluyó que la resiliencia contribuye a afrontar situaciones complicadas en la vida personal y social, siendo necesario evaluar qué factores tienen efecto en la resiliencia docente. Por otro lado, O' Brien, et al. (2019), mencionaron la importancia de brindar un entorno seguro y colaborativo, donde los docentes puedan salir adelante, no solo a nivel académico. Esto último, concuerda con Hjemdal, et al. (2006), quienes argumentan que el acceso a un entorno social adecuado contribuye a desarrollar niveles altos de resiliencia, por lo tanto, conduce a la realización personal y profesional de los docentes y un mayor compromiso con los estudiantes (Valentino & Sosnowski, 2019). Por lo tanto, los docentes deben contar con el soporte emocional por parte de su círculo social y familiar.

Respecto del objetivo específico 05: Establecer la relación entre la estructura personal y el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo, se encontró relación entre la dimensión la estructura personal y el Síndrome de Burnout, y su grado de correlación es $-0,274$, es decir, su grado de correlación es negativa baja, evidenciando que, los docentes capaces de organizar y planificar sus tiempos óptimamente,

tendrán menor posibilidad de desarrollar el Síndrome de Burnout. Este resultado correlacional tiene base en el resultado descriptivo, tal es así, que el 78,33% de los docentes presentaron un nivel medio en la estructura personal, por lo tanto, deben trabajar en su capacidad de planificar su rutina y cumplir dichas actividades pese a las adversidades. De la misma manera, Salazar (2018), encontró que los docentes han demostrado incapacidad y desinterés para cumplir con las demandas del trabajo debido al agotamiento emocional. Además, Estrada y Gallegos (2020) argumentó que, en el Perú, los docentes presentan un agotamiento físico y emocional originado por las altas demandas de las universidades, impidiendo que ellos, manejen adecuadamente sus tiempos para cumplir con todas las exigencias laborales. Los resultados concuerdan con la teoría de Patlán (2013), porque considera que los trabajadores que no tienen un equilibrio entre las demandas del trabajo y las habilidades del sujeto tendrán más disposición a tener Síndrome de Burnout, siendo necesario trabajar en diferentes programas para disminuir este Síndrome (Guidetti et al., 2018), dado que afecta el entorno educativo y reduce la eficacia (Smetackova, 2017). Asimismo, la teoría de la conciencia organizacional demuestra que las personas deben ser capaces de cumplir con las actividades e incluso imprevistos (Weick & Sutcliffe, 2007). Por lo tanto, los docentes con mayores recursos personales pueden manejar sus tiempos y tolerar los cambios (Salmela, Hietajärvi & Lonka, 2019).

El objetivo general fue Evaluar la relación entre la resiliencia y el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo, se encontró relación entre la resiliencia y el Síndrome de Burnout, y su grado de correlación es negativa moderada; por lo tanto, queda demostrado que a medida que los docentes desarrollen una alta capacidad de resiliencia frente a las vicisitudes, tendrán menor posibilidad de desarrollar el Síndrome de Burnout. En cuanto a los resultados descriptivos se evidenció que, el 61,67% de los docentes presentaron un nivel medio de resiliencia, esto significa que, los docentes deben trabajar en su capacidad de enfrentar los problemas o situaciones amenazantes, de la misma manera, el 61,67% de los catedráticos presentaron un nivel moderado de Síndrome de Burnout y el

36,67% de ellos presentaron niveles altos de Síndrome de Burnout, esto implica que, los docentes se sienten casados física y emocionalmente debido a las exigencias laborales y el desequilibrio entre lo familiar, laboral y social. Estos resultados son similares a los estudios de Carvalho, et al. (2018) porque demostraron la relación entre el Síndrome de Burnout y resiliencia en los docentes de una universidad pública de Brasil, es decir, a mayor resiliencia menor Síndrome de Burnout. También, señalaron que, el Síndrome de Burnout es un problema que influye negativamente en la motivación y calidad de vida, siendo urgente diseñar estrategias para incrementar la resiliencia de los docentes y disminuir los impactos del Síndrome de Burnout, asimismo, Huanca (2020) demostró la relación entre las variables objeto de estudio y enfatizó la necesidad de brindar ayuda a los docentes para no perjudicar su forma de trabajar, además, Cabellos (2019) demostró que a medida que las personas lleven a la prácticas las estrategias de afrontamiento erradicarán los síntomas asociados al Síndrome de Burnout, de igual modo, Tacca y Tacca (2019) encontraron relación entre las variables y argumentaron que las personas resilientes transforman las experiencias negativas y aumentan su rendimiento en las instituciones. En ese orden de ideas, Mesurado y Laudadio (2019), encontraron relación entre las variables y enfatizaron que los docentes con mayor experiencia laboral reaccionan mejor frente a las adversidades. Los resultados se argumentan en las teorías de alta confiabilidad (La Porte, 1996), pues refieren que las personas enfrentan los desafíos (Schelvis, Zwetsloot, Bos & Wiezer, 2014), de igual modo, Gu y Day (2013) refieren que los docentes deben ser capaces de mantener un equilibrio y enfrentar los desafíos contextuales y personales (Mansfield, et al., 2016) y utilizar los factores de protección en los problemas (Beltman, et al., 2011). Por último, en base a los resultados expuestos es necesario que las universidades implementen estrategias para lograr que toda la comunidad educativa sea resiliente a pesar de las adversidades y reduzcan el riesgo de desarrollar este síndrome, porque afecta el entorno educativo y social, disminuye la calidad de la educación, la satisfacción laboral y aumenta el absentismo (Kroupis, et al., 2017); en general, el Síndrome de Burnout genera problemas de comportamiento en el ambiente organizacional y social (Ozturk, 2020).

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe relación significativa entre la resiliencia y el Síndrome de Burnout, debido a que el sig. es $<.0,05$, con el grado de correlación negativa moderada. Además, el 61,7% deben trabajar en su capacidad de sobreponerse a las adversidades, mientras que, el 36,37% de los docentes presentaron niveles altos de Síndrome de Burnout.
2. Se concluye que existe relación significativa entre la dimensión competencia personal y el Síndrome de Burnout, ya que la sig. es $<0,05$, con el grado de correlación negativa moderada. Asimismo, el 61,67% de los docentes tienen una capacidad mediana para afrontar retos y tener confianza en sí mismos.
3. Se concluye que existe relación significativa entre la dimensión competencia social y el Síndrome de Burnout, ya que la sig. es $<0,05$, con el grado de correlación negativa baja. Además, el 61,67% de los docentes presentaron un nivel medio para establecer contactos y disfrutar la compañía de los demás.
4. Se concluye que existe relación significativa entre la dimensión estructura familiar y el Síndrome de Burnout, ya que la sig. es $<0,05$, con el grado de correlación negativa baja. Además, el 36,67% de los docentes deben mejorar la relación con su familia.
5. Se concluye que existe relación entre el apoyo social y el Síndrome de Burnout, ya que la sig. es $<0,05$, con el grado de correlación negativa baja. Asimismo, el 48,33% de los docentes presentaron un nivel en la dimensión apoyo social, porque no siempre reciben ayuda de sus amigos y familiares.
6. Se concluye que existe relación entre la estructura personal y el Síndrome de Burnout, ya que la sig. es $<0,05$, con el grado de correlación negativa baja. Además, el 78,33% de los catedráticos presentaron un nivel medio en la dimensión, evidenciando que deben trabajar en su capacidad de planificar sus actividades para cumplirlas a tiempo pese a las dificultades.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Vicerrector Académico gestionar la implementación de un área virtual de psicología que brinde soporte emocional a la comunidad universitaria, entendiendo que la pandemia ha sorprendido a todas las organizaciones a nivel mundial y las universidades deben atender a toda la población afectada.
2. Se recomienda a la Dirección de Recursos Humanos que a través de las diferentes facultades gestionen los permisos para realizar talleres psicológicos sobre las competencias personales de los docentes para reforzar su confianza y capacidad de enfrentar retos en lo personal, laboral y familiar. De esta manera, se reforzará la competencia personal en los docentes.
3. Se recomienda a las direcciones de facultades diseñar las estrategias que refuercen las redes de contacto entre los docentes y psicólogos para afianzar la capacidad de interacción mediante el uso de videos con temas psicológicos, nutricionales y motivacionales. De esta manera, se reforzará la competencia social en los docentes.
4. Se recomienda a los directores de escuela gestionar los permisos para realizar talleres con los docentes y su familia, de modo que, se pueda brindar soporte psicológico y espiritual y refuercen sus lazos familiares. De este modo, se mejorará la estructura familiar en los docentes.
5. Se recomienda repotenciar al área de gestión del talento humano de tal manera, que no solo se dediquen a las planillas, también organicen talleres de integración, actividades por los cumpleaños de los docentes y reconocimiento por el trabajador del mes. De este modo, se mejorará la dimensión apoyo social.
6. Se recomienda al departamento de psicología realizar terapias psicológicas individuales a los docentes o brindar charlas sobre temas de crecimiento personal. De este modo, se mejorará la dimensión estructura personal.

VIII. PROPUESTA

8.1 Título de la propuesta

Propuesta basada en el aumento de la resiliencia como factor protector para prevenir y/o disminuir el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo.

8.2 Presentación

La presente propuesta consiste en una serie de actividades para fortalecer la resiliencia y disminuir el Síndrome de Burnout en los docentes, considerando que el 61,67% presentaron un nivel medio de resiliencia, esto significa que, aún deben trabajar en reforzar esta capacidad. De la misma manera, se evidenció que el 61,61% presentaron un nivel medio de Síndrome de Burnout y el 36,67% presentaron altos niveles de Síndrome de Burnout, por lo tanto, es urgente trabajar con la población.

8.3 Conceptualización de la propuesta

Esta propuesta se basa en los conceptos de Friborg, et al. (2005), quienes enfatizan a la resiliencia como la capacidad de desarrollar la competencia social, académica y profesional a pesar de las situaciones estresantes. También, se basa en la definición de Maslach (2003), pues enfatiza la necesidad de trabajar con las personas con Síndrome de Burnout debido a los sentimientos de agotamiento y desesperanza que éstas puedan presentar.

8.4 Objetivos de la propuesta

- a) Objetivo general: Desarrollar la capacidad de resiliencia para prevenir y/o disminuir el Síndrome de Burnout de los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo
- b) Objetivos específicos: (i) Reforzar la competencia personal de los docentes; (ii) Mejorar la competencia social de los docentes; (iii) Fortalecer la estructura familiar de los docentes; (iv) Optimizar el apoyo social de los docentes; (v) Aumentar la estructura personal de los docentes; (vi) Reducir el agotamiento emocional de los docentes; (vii) Disminuir la

despersonalización de los docentes; y, (ix) Fomentar la realización personal de los docentes.

8.5 Justificación

Esta propuesta permitirá sensibilizar a las autoridades de la universidad, así como al departamento de psicología y área del talento humano, para que tomen conciencia de la necesidad de realizar actividades preventivas y promocionales, detección y derivación a profesionales especialistas en resiliencia y Síndrome de Burnout. Además, permitirá desarrollar la capacidad resiliente en los docentes a través de la creación de estrategias, la cual considera la importancia de contar con recursos personales, familiares, laborales y sociales, que contribuyen a disminuir el Síndrome de Burnout.

8.6 Fundamentos teóricos

Se fundamenta en las siguientes teorías de resiliencia: La conciencia organizacional porque las empresas buscan la manera de afrontar eficazmente los imprevistos (Weick & Sutcliffe, 2007). Por otro lado, la teoría social cognitiva de la autoeficacia señala que el ambiente en el aula se deteriora cuando los docentes no manejan efectivamente los desafíos sociales y emocionales en el aula; siendo necesario trabajar en las estrategias (Roeser, et al., 2012 y Jennings, et al., 2013).

8.7 Características

Esta propuesta se sustenta en el marco teórico y los resultados de la investigación, dado que las variables objeto de estudio se relacionan, asimismo, las dimensiones de la variable 1: competencia personal, social, estructura familiar, apoyo social y estructura personal se relacionan con la variable 2 Síndrome de Burnout. Además, se sustenta en el diseño de las estrategias teóricas para lograr el bienestar integral de los docentes. Por último, esta propuesta busca generar beneficios a los sujetos del estudio de tal manera que, los docentes tengan alta capacidad de resiliencia y menor riesgo de padecer el Síndrome de Burnout.

REFERENCIAS

- Al-Asadi, J. et al. (2018). Burnout among primary school teachers in Iraq: prevalence and risk factors. *EMHJ*, 24(3),262-268. <https://doi.org/10.26719/2018.24.3.262>
- Alcas, N. et al. (2019). Tecnoestrés docente y percepción de la calidad de servicio en una universidad privada de Lima. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 231. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.388>
- Álvarez, P. (2018). *Cartilla ética e investigación*. Universidad De Santiago de Cali, Colombia. <https://n9.cl/h5esi>
- Arias, W.; Huamani, J. & Ceballos, K. (2019). Síndrome de Burnout en profesores de escuela y universidad: un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa. *Propósitos y Representaciones*, 7 (3),72-110. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.390>
- Balode, N. (2018). Teachers' Resilience to Occupational Stress and Burnout. *Central and Eastern European Online Library*, 78-93. <https://n9.cl/7sult>
- Beltman, S. et al. (2011). Thriving not just surviving: a review of research on teacher resilience. *Educational Research Review*, 6 (3), 185-207. <https://doi.org/10.1016/J.EDUREV.2011.09.001>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3^{era} ed.). Pearson educación. <https://n9.cl/z9jvc>
- Birchinall, L., Spendlove, D., & Buck, R. (2019). In the moment: Does mindfulness hold the key to improving the resilience and wellbeing of pre-service teachers? *Teaching and Teacher Education*, 86, 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.102919>
- Bonfiglio, N. et al. (2016) The resilience scale for adults in Italy: a validation study comparing clinical substance abusers with a nonclinical sample.

Psychology of Addictive Behaviors, 30, 509–515.
<https://doi.org/10.1037/adb0000176>

Bono, E. et al. (2005). Respuesta psicofisiológica de estrés en una jornada laboral. *Psicothema*, 17, 205-211. <https://n9.cl/u4cfm>

Bowles, T. & Arnup, J. (2016). Early career teachers' resilience and positive adaptive change capabilities. *The Australian Educational Researcher*, 43 (2), 147-164. <https://doi.org/10.1007/s13384-015-0192-1>

Cabellos, S. (2019). *Asociación entre síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de la Universidad Nacional de Cajamarca - Perú* [Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/11518>

Cabezas, E.; Andrade, D. & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <https://n9.cl/5b7tb>

Carlotto, M. & Gonçalves, S. (2019). Prevalence and predictors of Burnout Syndrome among public Elementary school teacher. *Análise Psicológica*, 2(37), 135-146. <http://dx.doi.org/10.14417/ap.147>

Carvalho, J. et al. (2018). Relation between Burnout Syndrome and Resilience in Higher Teaching Activity. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 9(5),177-186. <https://n9.cl/apbb0>

Casimiro, W. et al. (2020). Stress, Anguish, Anxiety and Resilience of University Teachers in the Face of COVID-19. *International journal of philosophy and social theory*, 453-464. <http://doi.org/10.5281/zenodo.4009790>

Castro, A.; Kelly, J. & Shih, M. (2018). Resilience strategies for new teachers in high-needs áreas. *Teaching and Teacher Education*, 26 (3), 622-629. <https://n9.cl/fteig>

- Chmitorz, A. et al. (2018) Intervention studies to foster resilience – a systematic review and proposal for a resilience framework in future intervention studies. *Clinical Psychology Review* 59, 78–10. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2017.11.002>
- Cowden, M. (2016). Capacity and Competence. In book: Children's Rights (pp.39-51). http://dx.doi.org/10.1057/9781137492296_4
- Díaz, S. (2020a). El estrés laboral docente durante COVID-19. *ACSI*. 2020. (16 de abril del 2021). <https://n9.cl/dvvyt>
- Dorantes, J., Hernández, J., & Tobón, S. (2018). Estado del arte del síndrome de burnout en docentes, mediante la cartografía conceptual. *Praxis Investigativa ReDIE*, 10(19), 57-77. <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/498549>
- Encuesta Nacional a Docentes [ENDO] (2018). Evaluación a docentes de instituciones educativas públicas de educación básica regular. <https://n9.cl/5074w>
- Estrada, E. & Gallegos, N. (2020). Síndrome de Burnout y variables sociodemográficas en docentes peruanos. *Archivos Venezolanos de farmacología y Terapéutica*; Caracas, 714-720. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4404750>
- Freudenberger, H. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159 – 165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Friborg, O. et al. (2005). Resilience in relation to personality and intelligence. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 14(1), 29–42. <https://doi.org/10.1002/mpr.15>
- Garzón, A., García, R., & Pérez-González, F. (2017). Estructura factorial y propiedades psicométricas de la Time Management Behavior Scale (TMBS) en población universitaria colombiana. *Universitas*

Psychologica, 16(1), 1-10. <https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy16-1.efpp>

George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update* (4th ed.). Allyn & Bacon. <https://n9.cl/inkq2>

Gu, Q. & Day, C. (2013). Challenges to teacher resilience: conditions count, *British Educational Research Journal*, 39 (1), 22-44. <https://doi.org/10.1080/01411926.2011.623152>

Guidetti, G. et al. (2018). Feeling guilty or not guilty. Identifying burnout profiles among Italian teachers. *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues*, 37(4), 769–780. <https://doi.org/10.1007/s12144-016-9556-6>

Hayes, B. (1999). *Diseño de encuestas, usos y métodos de análisis estadístico*. Edit Oxford. <https://n9.cl/tq3re>

Hernández, R. et al. (2014). *Metodología de la investigación* (6^{ta} ed.). McGrawHill. <https://n9.cl/2i4>

Hernández, J. & Fernández, B. (2018). El presupuesto para los proyectos de investigación. Actualización de la metodología vigente para la planificación. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 19(1), 52-6. <https://n9.cl/a5l56>

Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. Mcgraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V. <https://n9.cl/6e52k>

Hjemdal, O. et al. (2006). A new scale for adolescent resilience: grasping the central protective resources behind healthy development. *Meas. Eval. Counsel. Dev.* 39 84–96. <https://n9.cl/v59cd>

- Holguin, J. et al. (2020). Competencias digitales, liderazgo distribuido y resiliencia docente en contextos de pandemia. *Revista Venezolana De Gerencia*, 25(4), 38-53. <https://n9.cl/57zs>
- Huanca, L. (2020). *Síndrome de Burnout y resiliencia en docentes de secundaria en la UGEL 02, 2020* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51308>
- Jennings, P. et al. (2013). Improving classroom learning environments by Cultivating Awareness and Resilience in Education. *School Psychology Quarterly*, 28, 374- 390. <https://doi.org/10.1037/spq0000035>
- Kroupis, et al. (2017). Job satisfaction and burnout among Greek P.E. teachers. A comparison of educational sectors, level and gender. *Culture, Sciences and sport*, 12(34), 5-14. <http://dx.doi.org/10.12800/ccd.v12i34.827>
- La Porte, T. (1996). High reliability organizations: Unlikely, demanding and at risk. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 4, 60–71. <https://doi.org/10.1111/j.1468-5973.1996.tb00078.x>
- Luthar S. (2006). Resilience in development: a synthesis of research across five decades. *Dev. Psychopathol.* 3 739–795. <https://n9.cl/o8ci>
- Mansfield, C. et al. (2016). Building resilience in teacher education: an evidenced informed framework. *Teaching and Teacher Education*, 54, 77-87. <http://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2015.11.016>
- Maslach, C. (2003). *Burnout: The cost of caring*. Malor Books. <https://n9.cl/723pu>
- Maslach, C. et al. (1986). *Maslach burnout inventory*. Palo Alto, CA: Consulting psychologists pres.
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout. *Ciencia y Trabajo*, 11(32), 37-43. <https://n9.cl/hfra>

- McShane S. & Glinow, M. (2016). *Örgütsel Davranış. A. Günsel, S. Bozkurt* (çev. edt.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık. <https://n9.cl/ah6jv>
- Matiz, A. et al. (2020). Positive impact of mindfulness meditation on mental health of female teachers during the COVID-19 outbreak in Italy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 1–22. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186450>
- Mesurado, B. & Laudadio, J. (2019). Teaching Experience, Psychological Capital and Work Engagement. Their Relationship with the Burnout on University Teachers. *Purpose and representations*, 7 (3), 12-40. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.327>
- Mikulic, I. (2015). *Construcción y adaptación de las pruebas psicológicas*. Universidad de Buenos Aires. <https://n9.cl/ru0o9>
- Monte, & Peiró. (1999). Perspectivas Teóricas y Modelos Interpretativos Para el Estudio del Síndrome de Quemarse por el Trabajo. *Anales de Psicología*, 261-268. <https://n9.cl/n5nnt>
- O' Brien, M. (2019). Levels of wellbeing, resilience, and physical activity amongst Irish pre-service teachers: a baseline study, *Irish Educational Studies*, 1-18. <https://doi.org/10.1080/03323315.2019.1697948>
- Ozturk, Y. (2020). A theoretical review of burnout syndrome and perspectives on burnout models. *Bussecon review of social sciences* 2(4), 26-35. <https://n9.cl/a9y9m>
- Palencia, M. (2009). *Metodología de la Investigación*. Unad. <https://n9.cl/ueun>
- Patlán, J. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales*, 29, 445-455. <http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2013.11.010>
- Pelay, J. (2019). El síndrome de burnout. una mirada desde la cotidianidad docente. caso: escuela taller “Monseñor Arias Blanco”. *Prohominum*

Revista de Ciencias Sociales y Humanas, 1 (4), 18-37.
<https://n9.cl/xtn1t>

Poma, E. (2020). *Factores sociodemográficos y laborales asociados al Síndrome de Burnout en docentes de secundaria de instituciones educativas del Callao, 2020* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49478>

Puertas, P. et al. (2018). An Explanatory Model of Emotional Intelligence and Its Association with Stress, Burnout Syndrome, and Non-Verbal Communication in the University Teachers. *J. Clin. Med.* 7(12), 524; <https://doi.org/10.3390/jcm7120524>

Rabasa, B. et al. (2016). The role of guilt in the relationship between teacher's job burnout syndrome and the inclination toward absenteeism. *Journal of Psychodidactics*, 21(1), 103-119. <https://n9.cl/wpi51>

Robinet, A. & Pérez, M. (2020). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia COVID-19. *Polo del conocimiento*. 5 (12), 637-653. <http://dx.doi.org/10.23857/pc.v5i12.2111>

Roeser, R. et. al. (2012). Mindfulness training and teachers' professional development: An emerging area of research and practice. *Child Development Perspectives*, 6, 167–173. <https://doi.org/10.1111/j.1750-8606.2012.00238.x>

Salcedo, H. et al. (2020). Síndrome de Burnout en docentes en un contexto de emergencia sanitaria, Lima. *Alpha Centauri Revista de investigación científica y tecnológica*. 1 (3), 44-56. <https://doi.org/10.47422/ac.v1i3.18>

Salazar, A. (2018). Desgaste profesional, engagement y motivaciones para la investigación en docentes de una universidad privada de Chiclayo. *Revista Paian*, 9 (2), 62-81. <https://n9.cl/2uuo>

- Salmela, K.; Hietajärvi, L. & Lonka, K. (2019). Work Burnout and Engagement Profiles Among Teachers. *Front. Psychol.* 10, 1-8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02254>
- Sánchez, M.; Blas, H. & Tujague, M. (2010). El Análisis Descriptivo como recurso necesario en Ciencias Sociales y Humanas. *Fundamentos en Humanidades, XI* (22), 103-116. <https://n9.cl/stbcf>
- Schelvis, R.; Zwetsloot, G.; Bos, E. & Wiezer, N. (2014). Exploring teacher and school resilience as a new perspective to solve persistent problems in the educational sector. *Teachers and Teaching, 20*(5), 622–637. <https://doi.org/10.1080/13540602.2014.937962>
- Segovia, S.; Fuster, D. & Ocaña, D. (2020). Resiliencia del docente en situaciones de enseñanza y aprendizaje en escuelas rurales de Perú. *Revista Electrónica Educare, 24*(2), 1-26. <http://dx.doi.org/10.15359/ree.24-2.20>
- Smetackova, I. (2017). Self-efficacy and burnout syndrome among teachers. *The European Journal of Social & Behavioural Sciences, 20*(3), 2476-2488. <http://dx.doi.org/10.15405/ejsbs.219>
- Tacca, D. & Tacca, A. (2019). Síndrome de Burnout y resiliencia en profesores peruanos. *Revista de Psicología* (22), 11-30. http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n22/n22_a03.pdf
- Teles, R. et al. (2020). Perceived Stress and Indicators of Burnout in Teachers at Portuguese Higher Education Institutions (HEI). *Int. J. Environ. Res. Public Health, 17* (9), 3248. <https://doi.org/10.3390/ijerph17093248>
- Travers, C., & Cooper, C. (2019). The stress of teachers. *In Journal of Chemical Information and Modeling, 59*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

- Valentino, S. & Sosnowski, C. (2019). Emerging theory of teacher resilience: a situational analysis. *English Teaching: Practice & Critique*, 18 (4), 492-507. <http://dx.doi.org/10.1108/ETPC-12-2018-0118>
- Van Breda, A. (2011). Resilient workplaces: An initial conceptualization. *Families in Society: The Journal of Contemporary Social Services*, 92, 33–40. <http://dx.doi.org/10.1606/1044-3894.4059>
- Vara, A. (2012). *Siete pasos para una tesis exitosa: Desde la idea inicial hasta la sustentación* (3^{era} ed.). Universidad San Martín de Porres. <https://n9.cl/2h31>
- Vicente de Vera, M. & Gabarri, M. (2019). Relationships Between the Dimensions of Resilience and Burnout in Primary School Teachers. *International Electronic Journal of Elementary Education*, 12, 189-196. <https://n9.cl/jiil1>
- Vicente de Vera, M. (2020). Resilient Keys to Burnout Prevention in High School Teachers. *Journal of Biomedical Science*, 3 (2), 691-699. <https://dx.doi.org/10.38125/OAJBS.000232>
- Weick, K. & Sutcliffe, K. (2007). *Managing the unexpected: Resilient performance in an age of uncertainty* (2nd ed.). CA: Wiley. <https://doi.org/10.5860/choice.45-3293>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables Resiliencia y Síndrome de Burnout

Tabla 8

Matriz de operacionalización de las variables resiliencia y Síndrome de Burnout

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Técnicas e instrumento
Variable 1 Resiliencia	"Es la capacidad para manejar y superar las dificultades, además implica mejorar la capacidad de desarrollar la competencia social, académica y profesional a pesar de las situaciones estresantes; es decir, lograr el equilibrio y un sentido de compromiso" (Friborg, et al., 2005, p.30).	Esta variable será medida a través de un cuestionario donde participarán los docentes de la universidad. Se divide en cinco dimensiones, de las que se desprenden tantos indicadores aplicándoseles la escala de Likert siendo su valor mínimo 1 y máximo 5, categorizándose en tres niveles alto, medio y bajo; culminando con la correspondiente correlación de las hipótesis.	Competencia personal	Confianza en sí mismo Capacidad de afrontar retos Esfuerzo	Likert 1= TED 2= DAC 3= IND 4= DAC 5= TDA	Encuesta Cuestionario
			Competencia social	Establecer contactos Disfrutar la compañía de otros		
			Estructura familiar	Relación con la familia Actitud positiva		
			Apoyo social	Apoyo de amigos Apoyo de familia		
			Estructura personal	Planificación del tiempo Rutina		
Variable 2 Síndrome de Burnout	"Es un síndrome que surge como resultado del reflejo de sentimientos de agotamiento físico a largo plazo, impotencia y desesperanza en personas que están expuestas a intensas demandas emocionales en el trabajo" (Maslach, 2003, p.189).	Esta variable será evaluada mediante un cuestionario donde participarán los docentes de la universidad. Se divide en tres dimensiones, de las que se desprenden tantos indicadores aplicándoseles la escala de Likert siendo su valor mínimo 1 y máximo 5, categorizándose en tres niveles alto, medio y bajo; culminando con la correspondiente correlación de las hipótesis.	Agotamiento	Cansancio Exceso de límites	Likert 1= RV o N 2= PV 3= AV 4= MV 5= MF O S	Encuesta Cuestionario
			Despersonalización	Insensibilidad Distanciamiento afectivo		
			Realización personal	Percepción negativa Logros en el trabajo		

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos de la variable Resiliencia Cuestionario de Resiliencia para docentes

Señor colaborador, el objetivo del presente cuestionario es recolectar datos sobre la resiliencia, por lo que le agradecería anticipadamente conteste las preguntas marcando con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente.

(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

		Variables y sus dimensiones / Escala	T D	E D	I N	D A	T A
VARIABLE INDEPENDIENTE: RESILIENCIA			1	2	3	4	5
Indicador		Dimensión: Competencia personal					
1	Confianza en sí mismo	Tengo confianza para tomar iniciativas.					
2		Tengo confianza en mis decisiones.					
3		Tengo confianza en mis habilidades.					
4		Tengo confianza en mi trabajo.					
5		Tengo confianza en mi capacidad de relacionarme.					
6	Capacidad de afrontar retos	Tengo la capacidad de afrontar nuevos retos.					
7		Tengo la capacidad de solucionar los problemas.					
8		Tengo la capacidad de afrontar diversas dificultades (por ejemplo, familiar con COVID-19).					
9		Tengo la capacidad de manejar varias cosas simultáneamente.					
10		Tengo la capacidad de adaptarme a nuevas situaciones.					
11	Esfuerzo	Me esfuerzo por alcanzar mis metas y objetivos.					
12		Me esfuerzo por superar los momentos difíciles.					
13		Me esfuerzo por encontrar solución a los problemas.					
		Dimensión: Competencia social					
14	Establecer contactos	Me es fácil establecer contactos con otras personas.					
15		Me es fácil iniciar un tema de conversación.					
16		Me es fácil hacer nuevos amigos.					
17	Disfrutar la compañía de otros	Me siento cómodo con otras personas.					
18		Disfruto la compañía de otras personas.					
19		Disfruto hacer sentir bien a las personas.					
		Dimensión: Estructura familiar					
20	Relación con la familia	Tengo una buena relación con mi familia.					
21		Disfruto estar con mi familia.					
22		Disfruto realizar actividades con mi familia.					
23	Actitud con la familia	Mi familia y yo tenemos una actitud positiva frente a las adversidades (por ejemplo, desempleo).					
24		Mi familia y yo buscamos soluciones a los problemas.					
		Dimensión: Apoyo social					
25	Apoyo de amigos	Tengo amigos que se preocupan por mí.					
26		Tengo amigos que me apoyan cuando lo necesito.					
27		Tengo amigos que valoran mis habilidades.					
28	Apoyo de la familia	Tengo familiares que se preocupan por mí.					
29		Tengo familiares que me apoyan cuando lo necesito.					
30		Tengo familiares que valoran mis habilidades.					
		Dimensión: Estructura personal					
31	Planificación del tiempo	Prefiero planear mis actividades.					
32		Priorizo mis tiempos para cumplir las actividades.					
33		Trabajo mejor cuando planifico mi tiempo.					
34	Rutina	Mis reglas y rutina hacen mi vida más fácil.					
35		Mantengo mi rutina aun en tiempos difíciles.					

Instrumentos de recolección de datos de la variable Síndrome de Burnout

Cuestionario de Síndrome de Burnout para docentes

Señor colaborador, el objetivo del presente cuestionario es recolectar datos sobre el Síndrome de Burnout, por lo que le agradecería anticipadamente conteste las preguntas marcando con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente.

(1) Rara vez o nunca (2) Pocas veces (3) Algunas veces (4) Muchas veces (5) Siempre

		VARIABLE DEPENDIENTE: SÍNDROME DE BURNOUT	1	2	3	4	5
		Dimensión: Agotamiento					
1	Cansancio	Me siento cansado al iniciar mi jornada laboral.					
2		Siento que mi trabajo me está desgastando emocionalmente.					
3		Me siento exhausto al finalizar mi jornada laboral.					
4	Exceso de límites	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.					
5		Para mí el trabajo significa tensión e irritabilidad.					
6		Considero que realizo un trabajo muy exigente y duro.					
		Dimensión: Despersonalización					
7	Insensibilidad	Me muestro indiferente con lo que sucede en mi trabajo.					
8		Soy indiferente frente a los problemas de mis estudiantes.					
9		Me cansa estar en contacto continuo con mis estudiantes.					
10	Distanciamiento afectivo	Tengo la capacidad de crear un ambiente favorable y relajado en la clase.					
11		Siento tensión cuando trabajo con mis estudiantes.					
12		Siento que mi trabajo me está endureciendo emocionalmente.					
		Dimensión: Realización Personal					
13	Percepción negativa	Tengo una visión desfavorable sobre mí.					
14		Creo que todo esfuerzo es inútil					
15	Logros en el trabajo	Obtengo éxito en el trabajo que realizo.					
16		Me siento frustrado en mi trabajo.					
17		Tengo desconfianza en mi desempeño laboral.					

Anexo 3:
Validez y confiabilidad de los instrumentos
Fichas de Validación

Formato de validación de variable resiliencia



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA EDUCATIVA

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 17 de mayo del 2021

Señor
Mg. Carlos Fernando Oliva Ramos
Ciudad. Chiclayo

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en PSICOLOGÍA EDUCATIVA.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- *Instrumento detallado con ficha técnica.*
- *Ficha de evaluación de validación.*
- *Cuadro de operacionalización de variables.*
- *Ficha de validación a juicio de expertos.*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Br. Julie Catherine Arbulú Castillo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Anexo 1: INSTRUMENTO

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario de resiliencia para docentes universitarios

2. Autor original:

Br. Julie Catherine Arbulú Castillo

3. Objetivo:

Identificar el nivel de resiliencia en los docentes universitarios

4. Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 35 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 89 docentes de la Universidad Privada de Chiclayo



1.1. FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario de resiliencia para docentes universitarios

2. Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

Estructura

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable 1: Resiliencia	Competencia personal	Confianza en sí mismo	5
		Capacidad de afrontar retos	5
		Esfuerzo	3
	Competencia social	Establecer contactos	3
		Disfrutar la compañía de otros	3
	Estructura familiar	Relación con la familia	3
		Actitud positiva	2
	Apoyo social	Apoyo de amigos	3
		Apoyo de la familia	3
		Planificación del tiempo	3
	Estructura personal	Rutina	2



**Anexo 2: Ficha de evaluación de validación
 ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR EL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES
 Autora: Br. Julie Catherine Arbulú Castillo**

Se agradece anticipadamente la colaboración de los colaboradores de la Universidad Particular de Chiclayo
 MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

(1) Nunca (2) Una vez año (3) Una vez al mes (4) Algunas veces al mes (5) Una vez a la semana (6) varias veces a la semana (7) diario

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de valoración							
			1	2	3	4	5	6	7	
Agotamiento emocional	Cansancio	Cuando me amanece me siento cansado para trabajar.								
		Siento que mi trabajo me está desgastando emocionalmente.								
		Al terminar mi jornada laboral me siento exhausto.								
	Exceso de límites	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.								
		Para mi el trabajo signifca tensión e irritabilidad .								
		Siento que estoy realizando un trabajo exigente y duro.								
Despersonalización	Insensibilidad	Siento que estoy realizando un trabajo que va más allá de mis posibilidades.								
		Me muestro indiferente hacia mi trabajo.								
		Me muestro indiferente hacia los problemas de mis estudiantes.								
	Distanciamiento afectivo	Me cansa estar en contacto continuo con mis estudiantes.								
		Tengo la capacidad de crear un ambiente favorable y relajado en la clase.								
		Siento tensión cuando trabajo con mis estudiantes.								
Realización personal	Percepción negativa	Este trabajo me está endureciendo emocionalmente.								
		Tengo una visión desfavorable sobre mí.								
	Logros en el trabajo	Creo que todo esfuerzo es inútil .								
		Creo que consigo éxitos en mi trabajo.								
		Me siento frustrado en mi trabajo.								
		Tengo pérdida de confianza en el desempeño laboral.								



Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumento	Escala de medición
Variable 1 Resiliencia	"Es la capacidad para manejar y superar las dificultades, además implica mejorar la capacidad de desarrollar la competencia social, académica y profesional a pesar de las situaciones estresantes; es decir, lograr el equilibrio y un sentido de compromiso" (Friborg, et al., 2005, p.30).	Esta variable será medida a través de un cuestionario donde participarán los docentes de la universidad. Se divide en cinco dimensiones, de las que se desprenden tantos indicadores aplicándoseles la escala de Likert siendo su valor mínimo 1 y máximo 5, categorizándose en tres niveles alto, medio y bajo; culminando con la correspondiente correlaciones de las hipótesis.	Competencia personal	Confianza en sí mismo	1-5	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Likert, 1. Totalmente en desacuerdo. 2. En desacuerdo. 3. Indiferente. 4. De acuerdo. 5. Totalmente en desacuerdo.
				Capacidad de afrontar retos	6-10		
				Esfuerzo	11-13		
			Competencia social	Establecer contactos	14-16		
				Disfrutar la compañía de otros	17-19		
			Estructura familiar	Relación con la familia	20-22		
				Actitud positiva	23-24		
			Apoyo social	Apoyo de amigos	25-27		
				Apoyo de familia	28-30		
			Estructura personal	Planificación del tiempo	31-33		
Rutina	34-35						



Anexo 4: FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Resiliencia y Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
RESILIENCIA	Competencia personal	Confianza en sí mismo	1-5	X		X		X				Tus preguntas tienen coherencia sin embargo, sugiero donde colocas la palabra adversidad o problemas menciones algún ejemplo, para que docente entienda mejor la pregunta
		Capacidad de afrontar retos	6-10	X		X		X				
		Esfuerzo	11-13	X		X		X				
	Competencia social	Establecer contactos	14-16	X		X		X				
		Disfrutar la compañía de otros	17-19	X		X		X				
	Estructura familiar	Relación con la familia	20-22	X		X		X				
		Actitud positiva	23-24	X		X		X				
	Apoyo social	Apoyo de amigos	25-27	X		X		X				
		Apoyo de familia	28-30	X		X		X				
	Estructura personal	Planificación del tiempo	31-33	X		X		X				
Rutina		34-35	X		X		X					

Grado y Nombre del Experto: **Mg. Carlos Fernando Oliva Ramos**

Firma del experto:

Firma del experto: EXPERTO EVALUADOR
Grado y Nombre del Experto:

EXPERTO EVALUADOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Resiliencia y Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Síndrome de Burnout para docentes universitarios

3. TESISISTA:

Br. Julie Catherine Arbulú Castillo

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 17 de mayo del 2021

Firma

EXPERTO: Carlos Fernando Oliva Ramos

Grado académico: Magister en Educación

Matrícula del Colegio Profesional: CIP 81327



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA EDUCATIVA

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 17 de mayo del 2021

Señor

Mg. Jeffry S. Musayón Díaz

Ciudad. Chiclayo

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en PSICOLOGÍA EDUCATIVA.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recorro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- *Instrumento detallado con ficha técnica.*
- *Ficha de evaluación de validación.*
- *Cuadro de operacionalización de variables.*
- *Ficha de validación a juicio de expertos.*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Br. Julie Catherine Arbulú Castillo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Anexo 1: INSTRUMENTO

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario de resiliencia para docentes universitarios

2. Autor original:

Br. Julie Catherine Arbulú Castillo

3. Objetivo:

Identificar el nivel de resiliencia en los docentes universitarios

4. Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 35 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 89 docentes de la Universidad Privada de Chiclayo



1.1. FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario de resiliencia para docentes universitarios

2. Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

Estructura

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable 1: Resiliencia	Competencia personal	Confianza en sí mismo	5
		Capacidad de afrontar retos	5
		Esfuerzo	3
	Competencia social	Establecer contactos	3
		Disfrutar la compañía de otros	3
	Estructura familiar	Relación con la familia	3
		Actitud positiva	2
	Apoyo social	Apoyo de amigos	3
		Apoyo de la familia	3
		Planificación del tiempo	3
	Estructura personal	Rutina	2

Anexo 2: Ficha de evaluación de validación
ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR LA RESILIENCIA EN DOCENTES
Autora: Br. Julie Catherine Arbulú Castillo

Se agradece anticipadamente la colaboración de los colaboradores de la Universidad Particular de Chiclayo

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de valoración				
			1	2	3	4	5
Competencia personal	Confianza en sí mismo	Tengo confianza para tomar iniciativas.					
		Tengo confianza en mis decisiones.					
		Tengo confianza en mis habilidades.					
		Tengo confianza en mi trabajo					
		Tengo confianza en mi capacidad de relacionarme					
	Capacidad de afrontar retos	Tengo la capacidad de afrontar nuevos retos.					
		Tengo la capacidad de solucionar los problemas.					
		Tengo la capacidad de afrontar diversas dificultades					
		Tengo la capacidad de manejar varias cosas simultáneamente					
		Tengo la capacidad de adaptarme a nuevas situaciones					
Esfuerzo	Me esfuerzo por alcanzar mis metas y objetivos						
	Me esfuerzo por superar los momentos difíciles						
	Me esfuerzo por encontrar solución a los problemas						
Competencia social	Establecer contactos	Me es fácil establecer contactos con otras personas					
		Me es fácil iniciar un tema de conversación					
		Me es fácil hacer nuevos amigos					
	Disfrutar la compañía de otros	Me siento cómodo con otras personas					
		Disfruto la compañía de otras personas					
		Disfruto hacer sentir bien a las personas					
Estructura familiar	Relación con la familia	Tengo una buena relación con mi familia					
		Disfruto estar con mi familia					
		Disfruto realizar actividades con mi familia					
	Actitud positiva	Mi familia y yo tenemos una actitud positiva frente a las adversidades					
Mi familia y yo buscamos soluciones a los problemas							
Apoyo social	Apoyo de amigos	Tengo amigos que se preocupan por mí.					
		Tengo amigos que me apoyan cuando lo necesito.					
		Tengo amigos que valoran mis habilidades.					
	Apoyo de la familia	Tengo familiares que se preocupan por mí					
		Tengo familiares que me apoyan cuando lo necesito					
Estructura personal	Planificación del tiempo	Tengo familiares que valoran mis habilidades					
		Prefiero planear mis actividades					
		Priorizo mis tiempos para cumplir las actividades					
	Rutina	Trabajo mejor cuando planifico mi tiempo					
		Mis reglas y rutina hacen mi vida más fácil					
		Mantengo mi rutina en mis tiempos difíciles					



Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumento	Escala de medición
Variable 1 Resiliencia	"Es la capacidad para manejar y superar las dificultades, además implica mejorar la capacidad de desarrollar la competencia social, académica y profesional a pesar de las situaciones estresantes; es decir, lograr el equilibrio y un sentido de compromiso" (Friborg, et al., 2005, p.30).	Esta variable será medida a través de un cuestionario donde participarán los docentes de la universidad. Se divide en cinco dimensiones, de las que se desprenden tantos indicadores aplicándoseles la escala de Likert siendo su valor mínimo 1 y máximo 5, categorizándose en tres niveles alto, medio y bajo; culminando con la correspondiente correlaciones de las hipótesis.	Competencia personal	Confianza en sí mismo	1-5	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Likert, 1. Totalmente en desacuerdo. 2. En desacuerdo. 3. Indiferente. 4. De acuerdo. 5. Toralmente en desacuerdo.
				Capacidad de afrontar retos	6-10		
				Esfuerzo	11-13		
			Competencia social	Establecer contactos	14-16		
				Disfrutar la compañía de otros	17-19		
			Estructura familiar	Relación con la familia	20-22		
				Actitud positiva	23-24		
			Apoyo social	Apoyo de amigos	25-27		
				Apoyo de familia	28-30		
			Estructura personal	Planificación del tiempo	31-33		
Rutina	34-35						

Anexo 4: FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Resiliencia y Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
RESILIENCIA	Competencia personal	Confianza en sí mismo	1-5	X		X		X		X		
		Capacidad de afrontar retos	6-10	X		X		X		X		
		Esfuerzo	11-13	X		X		X		X		
	Competencia social	Establecer contactos	14-16	X		X		X		X		
		Disfrutar la compañía de otros	17-19	X		X		X		X		
	Estructura familiar	Relación con la familia	20-22	X		X		X		X		
		Actitud positiva	23-24	X		X		X		X		
	Apoyo social	Apoyo de amigos	25-27	X		X		X		X		
		Apoyo de familia	28-30	X		X		X		X		
	Estructura personal	Planificación del tiempo	31-33	X		X		X		X		
Rutina		34-35	x		X		x		X			

Grado y Nombre del Experto: Jeffry S. Musayón Díaz

Firma del experto:



EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Resiliencia y Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de resiliencia para docentes universitarios

3. TESISISTA:

Br. Julie Catherine Arbulú Castillo

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

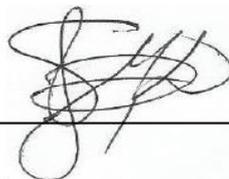
Chiclayo, 18 de mayo del 2021

Firma

EXPERTO

Grado académico

Matrícula del Colegio Profesional



Jeffrey S. Musayón Díaz

Magíster en Administración

CIP. 157504



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 18 de mayo del 2021

Señor
Mg. Eliana Carpio Capuñay
Ciudad. Chiclayo

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en PSICOLOGÍA EDUCATIVA.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recorro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- *Instrumento detallado con ficha técnica.*
- *Ficha de evaluación de validación.*
- *Cuadro de operacionalización de variables.*
- *Ficha de validación a juicio de expertos.*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Br. Julie Catherine Arbulú Castillo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Anexo 1: INSTRUMENTO

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario de resiliencia para docentes universitarios

2. Autor original:

Br. Julie Catherine Arbulú Castillo

3. Objetivo:

Identificar el nivel de resiliencia en los docentes universitarios

4. Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 35 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 89 docentes de la Universidad Privada de Chiclayo



1.1. FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario de resiliencia para docentes universitarios

2. Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

Estructura

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable 1: Resiliencia	Competencia personal	Confianza en sí mismo	5
		Capacidad de afrontar retos	5
		Esfuerzo	3
	Competencia social	Establecer contactos	3
		Disfrutar la compañía de otros	3
	Estructura familiar	Relación con la familia	3
		Actitud positiva	2
	Apoyo social	Apoyo de amigos	3
		Apoyo de la familia	3
	Estructura personal	Planificación del tiempo	3
Rutina		2	

Anexo 2: Ficha de evaluación de validación
ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR LA RESILIENCIA EN DOCENTES
Autora: Br. Julie Catherine Arbulú Castillo

Se agradece anticipadamente la colaboración de los colaboradores de la Universidad Particular de Chiclayo

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de valoración				
			1	2	3	4	5
Competencia personal	Confianza en sí mismo	Tengo confianza para tomar iniciativas.					
		Tengo confianza en mis decisiones.					
		Tengo confianza en mis habilidades.					
		Tengo confianza en mi trabajo					
		Tengo confianza en mi capacidad de relacionarme					
	Capacidad de afrontar retos	Tengo la capacidad de afrontar nuevos retos.					
		Tengo la capacidad de solucionar los problemas.					
		Tengo la capacidad de afrontar diversas dificultades					
		Tengo la capacidad de manejar varias cosas simultáneamente					
		Tengo la capacidad de adaptarme a nuevas situaciones					
Esfuerzo	Me esfuerzo por alcanzar mis metas y objetivos						
	Me esfuerzo por superar los momentos difíciles						
	Me esfuerzo por encontrar solución a los problemas						
Competencia social	Establecer contactos	Me es fácil establecer contactos con otras personas					
		Me es fácil iniciar un tema de conversación					
		Me es fácil hacer nuevos amigos					
	Disfrutar la compañía de otros	Me siento cómodo con otras personas					
		Disfruto la compañía de otras personas					
		Disfruto hacer sentir bien a las personas					
Estructura familiar	Relación con la familia	Tengo una buena relación con mi familia					
		Disfruto estar con mi familia					
		Disfruto realizar actividades con mi familia					
	Actitud positiva	Mi familia y yo tenemos una actitud positiva frente a las adversidades					
Mi familia y yo buscamos soluciones a los problemas							
Apoyo social	Apoyo de amigos	Tengo amigos que se preocupan por mí.					
		Tengo amigos que me apoyan cuando lo necesito.					
		Tengo amigos que valoran mis habilidades.					
	Apoyo de la familia	Tengo familiares que se preocupan por mí					
		Tengo familiares que me apoyan cuando lo necesito					
Estructura personal	Planificación del tiempo	Tengo familiares que valoran mis habilidades					
		Prefiero planear mis actividades					
		Priorizo mis tiempos para cumplir las actividades					
	Rutina	Trabajo mejor cuando planifico mi tiempo					
		Mis reglas y rutina hacen mi vida más fácil					
		Mantengo mi rutina en mis tiempos difíciles					



Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumento	Escala de medición
Variable 1 Resiliencia	"Es la capacidad para manejar y superar las dificultades, además implica mejorar la capacidad de desarrollar la competencia social, académica y profesional a pesar de las situaciones estresantes; es decir, lograr el equilibrio y un sentido de compromiso" (Friborg, et al., 2005, p.30).	Esta variable será medida a través de un cuestionario donde participarán los docentes de la universidad. Se divide en cinco dimensiones, de las que se desprenden tantos indicadores aplicándoseles la escala de Likert siendo su valor mínimo 1 y máximo 5, categorizándose en tres niveles alto, medio y bajo; culminando con la correspondiente correlaciones de las hipótesis.	Competencia personal	Confianza en sí mismo	1-5	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Likert, 1. Totalmente en desacuerdo. 2. En desacuerdo. 3. Indiferente. 4. De acuerdo. 5. Totalmente en desacuerdo.
				Capacidad de afrontar retos	6-10		
				Esfuerzo	11-13		
			Competencia social	Establecer contactos	14-16		
				Disfrutar la compañía de otros	17-19		
			Estructura familiar	Relación con la familia	20-22		
				Actitud positiva	23-24		
			Apoyo social	Apoyo de amigos	25-27		
				Apoyo de familia	28-30		
			Estructura personal	Planificación del tiempo	31-33		
Rutina	34-35						



Anexo 4: FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Resiliencia y Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
RESILIENCIA	Competencia personal	Confianza en sí mismo	1-5	X		X		X		X		
		Capacidad de afrontar retos	6-10	X		X		X		X		
		Esfuerzo	11-13	X		X		X		X		
	Competencia social	Establecer contactos	14-16	X		X		X		X		
		Disfrutar la compañía de otros	17-19	X		X		X		X		
	Estructura familiar	Relación con la familia	20-22	X		X		X		X		
		Actitud positiva	23-24	X		X		X		X		
	Apoyo social	Apoyo de amigos	25-27	X		X		X		X		
		Apoyo de familia	28-30	X		X		X		X		
	Estructura personal	Planificación del tiempo	31-33	X		X		X		X		
Rutina		34-35	X		X		X		x			

:

Grado y nombre del Experto: Licenciada en Psicología
Eliana Carpio Capuñay

Firma del experto:

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Resiliencia y Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de resiliencia para docentes universitarios

3. TESISISTA:

Br. Julie Catherine Arbulú Castillo

4. DECISIÓN:

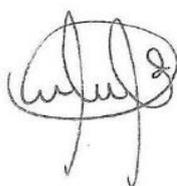
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 18 de mayo del 2021



Firma

EXPERTO: Eliana Carpio Capuñay
Grado académico: Licenciada en Psicología
Matrícula del Colegio Profesional: 10568

Formato de validación de la variable Síndrome de Burnout



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA EDUCATIVA

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 17 de mayo del 2021

Señor

Mg. Carlos Fernando Oliva Ramos

Ciudad. Chiclayo

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en PSICOLOGÍA EDUCATIVA.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recorro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- *Instrumento detallado con ficha técnica.*
- *Ficha de evaluación de validación.*
- *Cuadro de operacionalización de variables.*
- *Ficha de validación a juicio de expertos.*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Br. Julie Catherine Arbulú Castillo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Anexo 1: INSTRUMENTO

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario de Síndrome de Burnout para docentes universitarios

2. Autor original:

Br. Julie Catherine Arbulú Castillo

3. Objetivo:

Identificar el nivel de Síndrome de Burnout en los docentes universitarios

4. Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 18 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 89 docentes de la Universidad Privada de Chiclayo



1.1. FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario de Síndrome de Burnout para docentes universitarios

2. Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

Estructura

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable 1: Síndrome de Burnout	Agotamiento emocional	Cansancio	1-3
		Exceso de límites	4-7
	Despersonalización	Insensibilidad	8-10
		Distanciamiento afectivo	11-13
	Realización personal	Percepción negativa	14-15
		Logros en el trabajo	16-18

**Anexo 2: Ficha de evaluación de validación
 ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR EL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES
 Autora: Br. Julie Catherine Arbulú Castillo**

Se agradece anticipadamente la colaboración de los colaboradores de la Universidad Particular de Chiclayo
 MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

(1) Nunca (2) Una vez año (3) Una vez al mes (4) Algunas veces al mes (5) Una vez a la semana (6) varias veces a la semana (7) diario

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de valoración							
			1	2	3	4	5	6	7	
Agotamiento emocional	Cansancio	Cuando me amanece me siento cansado para trabajar.								
		Siento que mi trabajo me está desgastando emocionalmente.								
		Al terminar mi jornada laboral me siento exhausto.								
	Exceso de límites	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.								
		Para mi el trabajo signifca tensión e irritabilidad .								
		Siento que estoy realizando un trabajo exigente y duro.								
Despersonalización	Insensibilidad	Siento que estoy realizando un trabajo que va más allá de mis posibilidades.								
		Me muestro indiferente hacia mi trabajo.								
		Me muestro indiferente hacia los problemas de mis estudiantes.								
	Distanciamiento afectivo	Me cansa estar en contacto continuo con mis estudiantes.								
		Tengo la capacidad de crear un ambiente favorable y relajado en la clase.								
		Siento tensión cuando trabajo con mis estudiantes.								
Realización personal	Percepción negativa	Este trabajo me está endureciendo emocionalmente.								
		Tengo una visión desfavorable sobre mí.								
	Logros en el trabajo	Creo que todo esfuerzo es inútil .								
		Creo que consigo éxitos en mi trabajo.								
		Me siento frustrado en mi trabajo.								
		Tengo pérdida de confianza en el desempeño laboral.								



Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumento	Escala de medición
Variable 2 Síndrome de Burnout	Es un síndrome que surge como resultado del reflejo de sentimientos de agotamiento físico a largo plazo, impotencia y desesperanza en personas que están expuestas a intensas demandas emocionales en el trabajo (Maslach, 2003, p.189).	Esta variable será evaluada mediante un cuestionario donde participarán los docentes de la universidad. Se divide en tres dimensiones, de las que se desprenden tantos indicadores aplicándoseles la escala de Likert siendo su valor mínimo 1 y máximo 5, categorizándose en tres niveles alto, medio y bajo; culminando con la correspondiente correlaciones de las hipótesis.	Agotamiento	Cansancio	1-3	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Escala Likert (1) Nunca (2) Una vez año (3) Una vez al mes (4) Algunas veces al mes (5) Una vez a la semana (6) varias veces a la semana (7) diario
				Exceso de límites	4-7		
			Despersonalización	Insensibilidad	8-10		
				Distanciamiento afectivo	11-13		
			Realización personal	Percepción negativa	14-15		
				Logros en el trabajo	16-18		



Anexo 4: FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Resiliencia y Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
SÍNDROME DE BURNOUT	Agotamiento emocional	Cansancio	1-3	x		x		x		x		Mejora redacción, da entender que solo cuando se levanta está cansado
		Exceso de límites	4-7	x		x		x		x		
	Despersonalización	Insensibilidad	8-10	x		x		x		x		
		Distanciamiento afectivo	11-13	x		x		x		x		
	Realización personal	Percepción negativa	14-15	x		x		x		x		
		Logros en el trabajo	16-18	x		x		x		x		

Grado y Nombre del Experto: **Mg. Carlos Fernando Oliva Ramos**

Firma del experto: EXPERTO EVALUADOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Resiliencia y Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Síndrome de Burnout para docentes universitarios

3. TESISISTA:

Br. Julie Catherine Arbulú Castillo

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 17 de mayo del 2021

Firma

EXPERTO: Carlos Fernando Oliva Ramos

Grado académico: Magister en Educación

Matrícula del Colegio Profesional: CIP 81327



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 18 de mayo del 2021

Señor

Mg. Jeffry S. Musayón Díaz.

Ciudad. Chiclayo

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en PSICOLOGÍA EDUCATIVA.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- *Instrumento detallado con ficha técnica.*
- *Ficha de evaluación de validación.*
- *Cuadro de operacionalización de variables.*
- *Ficha de validación a juicio de expertos.*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Br. Julie Catherine Arbulú Castillo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Anexo 1: INSTRUMENTO

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario de Síndrome de Burnout para docentes universitarios

2. Autor original:

Br. Julie Catherine Arbulú Castillo

3. Objetivo:

Identificar el nivel de Síndrome de Burnout en los docentes universitarios

4. Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 18 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 89 docentes de la Universidad Privada de Chiclayo

1.1. FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1. Nombre del instrumento:

Questionario de Síndrome de Burnout para docentes universitarios

2. Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

Estructura

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable 1: Síndrome de Burnout	Agotamiento emocional	Cansancio	1-3
		Exceso de límites	4-7
	Despersonalización	Insensibilidad	8-10
		Distanciamiento afectivo	11-13
	Realización personal	Percepción negativa	14-15
		Logros en el trabajo	16-18

**Anexo 2: Ficha de evaluación de validación
 ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR EL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES
 Autora: Br. Julie Catherine Arbulú Castillo**

Se agradece anticipadamente la colaboración de los colaboradores de la Universidad Particular de Chiclayo
 MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

(1) Nunca (2) Una vez año (3) Una vez al mes (4) Algunas veces al mes (5) Una vez a la semana (6) varias veces a la semana (7) diario

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de valoración						
			1	2	3	4	5	6	7
Agotamiento emocional	Cansancio	Cuando me amanece me siento cansado para trabajar.							
		Siento que mi trabajo me está desgastando emocionalmente.							
		Al terminar mi jornada laboral me siento exhausto.							
	Exceso de límites	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
		Para mi el trabajo signifca tensión e irritabilidad .							
		Siento que estoy realizando un trabajo exigente y duro.							
		Siento que estoy realizando un trabajo que va más allá de mis posibilidades.							
Despersonalización	Insensibilidad	Me muestro indiferente hacia mi trabajo.							
		Me muestro indiferente hacia los problemas de mis estudiantes.							
		Me cansa estar en contacto continuo con mis estudiantes.							
	Distanciamiento afectivo	Tengo la capacidad de crear un ambiente favorable y relajado en la clase.							
		Siento tensión cuando trabajo con mis estudiantes.							
		Este trabajo me está endureciendo emocionalmente.							
Realización personal	Percepción negativa	Tengo una visión desfavorable sobre mí.							
		Creo que todo esfuerzo es inútil .							
	Logros en el trabajo	Creo que consigo éxitos en mi trabajo.							
		Me siento frustrado en mi trabajo.							
		Tengo pérdida de confianza en el desempeño laboral.							



Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumento	Escala de medición
Variable 2 Síndrome de Burnout	Es un síndrome que surge como resultado del reflejo de sentimientos de agotamiento físico a largo plazo, impotencia y desesperanza en personas que están expuestas a intensas demandas emocionales en el trabajo (Maslach, 2003, p.189).	Esta variable será evaluada mediante un cuestionario donde participarán los docentes de la universidad. Se divide en tres dimensiones, de las que se desprenden tantos indicadores aplicándoseles la escala de Likert siendo su valor mínimo 1 y máximo 5, categorizándose en tres niveles alto, medio y bajo; culminando con la correspondiente correlaciones de las hipótesis.	Agotamiento	Cansancio	1-3	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Escala Likert (1) Nunca (2) Una vez año (3) Una vez al mes (4) Algunas veces al mes (5) Una vez a la semana (6) varias veces a la semana (7) diario Nota: Considero que en la frecuencia hay un cambio drástico entre las opciones 2 y 3. Debería considerarse como opción intermedia: Varías veces al año
				Exceso de límites	4-7		
			Despersonalización	Insensibilidad	8-10		
				Distanciamiento afectivo	11-13		
			Realización personal	Percepción negativa	14-15		
				Logros en el trabajo	16-18		



Anexo 4: FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Resiliencia y Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
SÍNDROME DE BURNOUT	Agotamiento emocional	Cansancio	1-3	x		x		x		x		Considero que la opción 6 es muy parecida a las 4, por lo que no sería necesaria.
		Exceso de límites	4-7	x		x		x		x		
	Despersonalización	Insensibilidad	8-10	x		x		x		x		
		Distanciamiento afectivo	11-13	x		x		x		x		
	Realización personal	Percepción negativa	14-15	x		x		x		x		
		Logros en el trabajo	16-18	x		x		x		x		

Grado y Nombre del Experto: Jeffrey S. Musayón Díaz

Firma del experto:

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Resiliencia y Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Síndrome de Burnout para docentes universitarios

3. TESISISTA:

Br. Julie Catherine Arbulú Castillo

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES:

En el Anexo 2, Ficha de evaluación de validación se sugiere modificar la definición del ítem 8

En el Anexo 3 se incluye una nota sugiriendo un ítem adicional en las alternativas de frecuencia.

En el Anexo 4 se incluye una nota para el indicador exceso de límites.

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 18 de mayo del 2021

Firma

EXPERTO

Grado académico

Matrícula del Colegio Profesional



Jeffrey S. Musayón Díaz

Magister en Administración

CIP. 157504



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 18 de mayo del 2021

Señora

Mg. Eliana Carpio Capuñay.

Ciudad. Chiclayo

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en PSICOLOGÍA EDUCATIVA.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recorro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- *Instrumento detallado con ficha técnica.*
- *Ficha de evaluación de validación.*
- *Cuadro de operacionalización de variables.*
- *Ficha de validación a juicio de expertos.*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Br. Julie Catherine Arbulú Castillo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Anexo 1: INSTRUMENTO

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario de Síndrome de Burnout para docentes universitarios

2. Autor original:

Br. Julie Catherine Arbulú Castillo

3. Objetivo:

Identificar el nivel de Síndrome de Burnout en los docentes universitarios

4. Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 18 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 89 docentes de la Universidad Privada de Chiclayo



1.1. FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario de Síndrome de Burnout para docentes universitarios

2. Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

Estructura

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable 1: Síndrome de Burnout	Agotamiento emocional	Cansancio	1-3
		Exceso de límites	4-7
	Despersonalización	Insensibilidad	8-10
		Distanciamiento afectivo	11-13
	Realización personal	Percepción negativa	14-15
		Logros en el trabajo	16-18



**Anexo 2: Ficha de evaluación de validación
 ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR EL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES
 Autora: Br. Julie Catherine Arbulú Castillo**

Se agradece anticipadamente la colaboración de los colaboradores de la Universidad Particular de Chiclayo
 MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

(1) Nunca (2) Una vez año (3) Una vez al mes (4) Algunas veces al mes (5) Una vez a la semana (6) varias veces a la semana (7) diario

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de valoración							
			1	2	3	4	5	6	7	
Agotamiento emocional	Cansancio	Quando me amanece me siento cansado para trabajar.								
		Siento que mi trabajo me está desgastando emocionalmente.								
		Al terminar mi jornada laboral me siento exhausto.								
	Exceso de límites	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.								
		Para mi el trabajo signifca tensión e irritabilidad .								
		Siento que estoy realizando un trabajo exigente y duro.								
Despersonalización	Insensibilidad	Me muestro indiferente hacia mi trabajo.								
		Me muestro indiferente hacia los problemas de mis estudiantes.								
		Me cansa estar en contacto continuo con mis estudiantes.								
	Distanciamiento afectivo	Tengo la capacidad de crear un ambiente favorable y relajado en la clase.								
		Siento tensión cuando trabajo con mis estudiantes.								
		Este trabajo me está endureciendo emocionalmente.								
Realización personal	Percepción negativa	Tengo una visión desfavorable sobre mí.								
		Creo que todo esfuerzo es inútil .								
	Logros en el trabajo	Creo que consigo éxitos en mi trabajo.								
		Me siento frustrado en mi trabajo.								
		Tengo pérdida de confianza en el desempeño laboral.								



Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumento	Escala de medición
Variable 2 Síndrome de Burnout	Es un síndrome que surge como resultado del reflejo de sentimientos de agotamiento físico a largo plazo, impotencia y desesperanza en personas que están expuestas a intensas demandas emocionales en el trabajo (Maslach, 2003, p.189).	Esta variable será evaluada mediante un cuestionario donde participarán los docentes de la universidad. Se divide en tres dimensiones, de las que se desprenden tantos indicadores aplicándoseles la escala de Likert siendo su valor mínimo 1 y máximo 5, categorizándose en tres niveles alto, medio y bajo; culminando con la correspondiente correlaciones de las hipótesis.	Agotamiento	Cansancio	1-3	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Escala Likert (1) Nunca (2) Una vez año (3) Una vez al mes (4) Algunas veces al mes (5) Una vez a la semana (6) varias veces a la semana (7) diario
				Exceso de límites	4-7		
			Despersonalización	Insensibilidad	8-10		
				Distanciamiento afectivo	11-13		
			Realización personal	Percepción negativa	14-15		
				Logros en el trabajo	16-18		

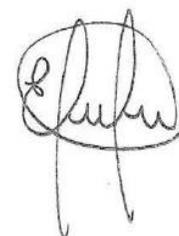
Anexo 4: FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Resiliencia y Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
SÍNDROME DE BURNOUT	Agotamiento emocional	Cansancio	1-3	X		X		X			X	
		Exceso de límites	4-7	X		X		X			X	
	Despersonalización	Insensibilidad	8-10	X		X		X			X	
		Distanciamiento afectivo	11-13	X		X		X			X	
	Realización personal	Percepción negativa	14-15	X		X		X			X	
		Logros en el trabajo	16-18	X		X		X			X	

Grado y Nombre del Experto: Licenciada en Psicología
Eliana Carpio Capuñay

Firma del experto:



EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Resiliencia y Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Síndrome de Burnout para docentes universitarios

3. TESISISTA:

Br. Julie Catherine Arbulú Castillo

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

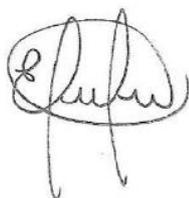
OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 18 de mayo del 2021

Firma



*EXPERTO: Eliana Carpio Capuñay
Grado académico: Licenciada en Psicología
Matrícula del Colegio Profesional: 10568*

Tabla de opinión de los expertos

Tabla 9

Validez del instrumento Cuestionario de resiliencia para docentes universitarios

Ord	Experto	Grado Académico	Evaluación	Coficiente
1	Carlos F. Oliva Ramos	Maestro en Educación	35/35	1.0
2	Jeffry S. Musayón Díaz	Maestro en Administración	35/35	1.0
3	Eliana Carpio Capuñay	Licenciada en Psicología	35/35	1.0
Totales			35/35	1.0

Tabla 10

Validez del instrumento Cuestionario de Síndrome de Burnout para docentes universitarios

Ord	Experto	Grado Académico	Evaluación	Coficiente
1	Carlos F. Oliva Ramos	Maestro en Educación	18/18	1.0
2	Jeffry S. Musayón Díaz	Maestro en Administración	17/18	1.0
3	Eliana Carpio Capuñay	Licenciada en Psicología	18/18	1.0
Totales			17/18	1.0

Tabla de confiabilidad de los instrumentos

Tabla 11

Confiabilidad del instrumento Cuestionario de resiliencia para docentes universitarios

Ítems	Coficiente	tipo
35	0,845	Alfa de Cronbach

Tabla 12

Confiabilidad del instrumento Cuestionario de Síndrome de Burnout para docentes

Ítems	Coficiente	tipo
17	0,836	Alfa de Cronbach

Anexo 4
Autorización para la aplicación de los instrumentos por la empresa



DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN

Pimentel, 25 de junio de 2021

AUTORIZACIÓN

Por el presente documento, se autoriza a la Señorita **JULIE CATHERINE ARBULÚ CASTILLO**, estudiante del programa de Maestría en Psicología Educativa en la Universidad César Vallejo, para que realice la investigación del trabajo de tesis titulada "Resiliencia y Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo" en esta casa de estudios; por tanto, la información proporcionada, tendrá únicamente como fin, a investigación académica.

Por tal motivo, se le brindará todas las facilidades del caso.

Atentamente,

Dr. Rafael Martel A.
Director de Planificación

Anexo 5 Matriz de consistencia

Tabla 13

Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Conclusiones	Recomendaciones
<p>Problema general</p> <p>¿De qué manera se relaciona la resiliencia con el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Evaluar la relación entre la resiliencia y Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La resiliencia se relaciona con el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad de Chiclayo.</p>	<p>Conclusión general</p> <p>Se concluye que existe relación significativa entre la resiliencia y el Síndrome de Burnout, debido a que el sig. es $<0,05$, con el grado de correlación negativa moderada. Además, el 61,7% deben trabajar en su capacidad de sobreponerse a las adversidades, mientras que, el 36,37% de los docentes presentaron niveles altos de Síndrome de Burnout.</p>	<p>Recomendación general</p> <p>Se recomienda al Vicerrector Académico gestionar la implementación de un área virtual de psicología que brinde soporte emocional a la comunidad universitaria, entendiendo que la pandemia ha sorprendido a todas las organizaciones a nivel mundial y las universidades deben atender a toda la población afectada.</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿De qué manera la competencia personal se relaciona con el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo?</p> <p>¿De qué manera la competencia social se relaciona con el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre la competencia personal y el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo.</p> <p>Explicar la relación entre la competencia social y el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>La competencia personal se relaciona con el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo.</p> <p>La competencia social se relaciona con el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo.</p>	<p>Conclusiones específicas</p> <p>Se concluye que existe relación significativa entre la dimensión competencia personal y el Síndrome de Burnout, ya que la sig. es $<0,05$, con el grado de correlación negativa moderada. Asimismo, el 61,67% de los docentes tienen una capacidad mediana para afrontar retos y tener confianza en sí mismos.</p> <p>Se concluye que existe relación significativa entre la dimensión competencia social y el Síndrome de Burnout, ya que la sig. es $<0,05$, con el grado de correlación negativa baja. Además, el 61,67% de los docentes presentaron un nivel medio para establecer contactos y disfrutar la compañía de los demás.</p>	<p>Recomendaciones específicas</p> <p>Se recomienda a la Dirección de Recursos Humanos que a través de las diferentes facultades gestionen los permisos para realizar talleres psicológicos sobre las competencias personales de los docentes para reforzar su confianza y capacidad de enfrentar retos en lo personal, laboral y familiar. De esta manera, se reforzará la competencia personal en los docentes.</p> <p>Se recomienda a las direcciones de facultades diseñar las estrategias que refuercen las redes de contacto entre los docentes y psicólogos para afianzar la capacidad de interacción mediante el uso de videos con temas psicológicos, nutricionales y motivacionales. De esta manera, se reforzará la competencia social en los docentes.</p>
<p>¿De qué manera la estructura familiar se relaciona con el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo?</p>	<p>Identificar la relación entre la estructura familiar y el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo.</p>	<p>La estructura familiar se relaciona con el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo.</p>	<p>Se concluye que existe relación significativa entre la dimensión estructura familiar y el Síndrome de Burnout, ya que la sig. es $<0,05$, con el grado de correlación negativa baja. Además, el 36,67% de los docentes deben mejorar la relación con su familia.</p>	<p>Se recomienda a los directores de escuela gestionar los permisos para realizar talleres con los docentes y su familia, de modo que, se pueda brindar soporte psicológico y espiritual y refuercen sus lazos familiares. De este modo, se mejorará la estructura familiar en los docentes.</p>
<p>¿De qué manera el apoyo social se relaciona con el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo?</p>	<p>Demostrar la relación entre el apoyo social y el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo.</p>	<p>El apoyo social se relaciona con el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo</p>	<p>Se concluye que existe relación entre el apoyo social y el Síndrome de Burnout, ya que la sig. es $<0,05$, con el grado de correlación negativa baja. Asimismo, el 48,33% de los docentes presentaron un nivel en la dimensión apoyo social, porque no siempre reciben ayuda de sus amigos y familiares.</p>	<p>Se recomienda repotenciar al área de gestión del talento humano de tal manera, que no solo se dediquen a las planillas, también organicen talleres de integración, actividades por los cumpleaños de los docentes y reconocimiento por el trabajador del mes. De este modo, se mejorará la dimensión apoyo social.</p>
<p>¿De qué manera la estructura personal se relaciona con el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo?</p>	<p>Establecer la relación entre la estructura personal y el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo.</p>	<p>La estructura personal se relaciona con el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo.</p>	<p>Se concluye que existe relación entre la estructura personal y el Síndrome de Burnout, ya que la sig. es $<0,05$, con el grado de correlación negativa baja. Además, el 78,33% de los catedráticos presentaron un nivel medio en la dimensión, evidenciando que deben trabajar en su capacidad de planificar sus actividades para cumplirlas a tiempo pese a las dificultades.</p>	<p>Se recomienda al departamento de psicología realizar terapias psicológicas individuales a los docentes o brindar charlas sobre temas de crecimiento personal. De este modo, se mejorará la dimensión estructura personal.</p>

Anexo 6: Propuesta

8.1 Título de la propuesta

Propuesta basada en el aumento de la resiliencia como factor protector para prevenir y/o disminuir el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo.

8.2 Presentación

La presente propuesta consiste en una serie de actividades para fortalecer la resiliencia y disminuir el Síndrome de Burnout en los docentes, considerando que el 61,67% presentaron un nivel medio de resiliencia, esto significa que, aún deben trabajar en reforzar esta capacidad. De la misma manera, se evidenció que el 61,61% presentaron un nivel medio de Síndrome de Burnout y el 36,67% presentaron altos niveles de Síndrome de Burnout, por lo tanto, es urgente trabajar con la población.

8.3 Conceptualización de la propuesta

Esta propuesta se basa en los conceptos de Friborg, et al. (2005), quienes enfatizan a la resiliencia como la capacidad de desarrollar la competencia social, académica y profesional a pesar de las situaciones estresantes. También, se basa en la definición de Maslach (2003), pues enfatiza la necesidad de trabajar con las personas con Síndrome de Burnout debido a los sentimientos de agotamiento y desesperanza que éstas puedan presentar.

8.4 Objetivos de la propuesta

- a) Objetivo general: Desarrollar la capacidad de resiliencia para prevenir y/o disminuir el Síndrome de Burnout de los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo
- b) Objetivos específicos: (i) Reforzar la competencia personal de los docentes; (ii) Mejorar la competencia social de los docentes; (iii) Fortalecer la estructura familiar de los docentes; (iv) Optimizar el apoyo social de los docentes; (v) Aumentar la estructura personal de los docentes; (vi) Reducir el agotamiento emocional de los docentes; (vii) Disminuir la

despersonalización de los docentes; y, (ix) Fomentar la realización personal de los docentes.

8.5 Justificación

Esta propuesta permitirá sensibilizar a las autoridades de la universidad, así como al departamento de psicología y área del talento humano, para que tomen conciencia de la necesidad de realizar actividades preventivas y promocionales, detección y derivación a profesionales especialistas en resiliencia y Síndrome de Burnout. Además, permitirá desarrollar la capacidad resiliente en los docentes a través de la creación de estrategias, la cual considera la importancia de contar con recursos personales, familiares, laborales y sociales, que contribuyen a disminuir el Síndrome de Burnout.

8.6 Fundamentos teóricos

Se fundamenta en las siguientes teorías de resiliencia: La conciencia organizacional porque las empresas buscan la manera de afrontar eficazmente los imprevistos (Weick & Sutcliffe, 2007). Por otro lado, la teoría social cognitiva de la autoeficacia señala que el ambiente en el aula se deteriora cuando los docentes no manejan efectivamente los desafíos sociales y emocionales en el aula; siendo necesario trabajar en las estrategias (Roeser, et al., 2012 y Jennings, et al., 2013).

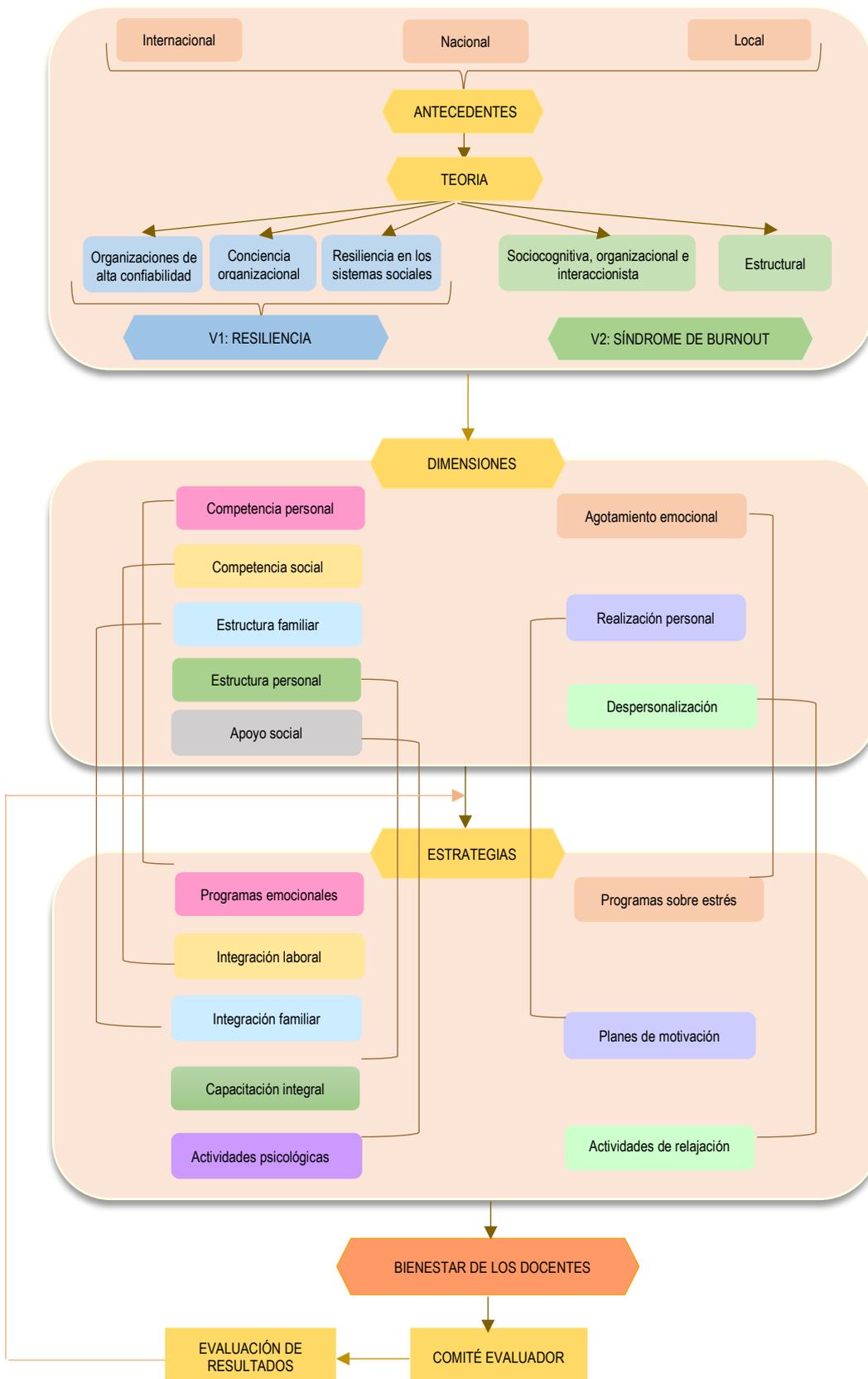
8.7 Características

Esta propuesta se sustenta en el marco teórico y los resultados de la investigación, dado que las variables objeto de estudio se relacionan, asimismo, las dimensiones de la variable 1: competencia personal, social, estructura familiar, apoyo social y estructura personal se relacionan con la variable 2 Síndrome de Burnout. Además, se sustenta en el diseño de las estrategias teóricas para lograr el bienestar integral de los docentes. Por último, esta propuesta busca generar beneficios a los sujetos del estudio de tal manera que, los docentes tengan alta capacidad de resiliencia y menor riesgo de padecer el Síndrome de Burnout.

8.8 Estructura del modelo

Figura 3

Estructura del modelo



8.9 Estrategias

Tabla 14

Estrategias por competencias

Competencias	Problema existente	Estrategias	Beneficios	Beneficiados
Competencia personal	Poca confianza en sí mismos para enfrentar los retos	Programas de apoyo emocional y afrontamiento de los retos diarios.	Desarrollo de las capacidades de los docentes para dar lo mejor de sí mismos y favorecer a sus estudiantes.	Docentes
Competencia social	Dificultades para interactuar con otras personas y disfrutar su compañía	Actividades de integración laboral	Mejorar la capacidad de interactuar con otras personas.	Comunidad universitaria
Estructura familiar	Dificultades para disfrutar estar con la familia.	Actividades de integración familiar	Reforzar la integración entre los trabajadores y las familiares	Docentes Familias de los docentes
Apoyo social	Los familiares no valoran las habilidades de los docentes	Apoyo espiritual y psicológico	Lograr la unión entre las familias de los docentes	Docentes Familiares de los docentes
Estructura personal	Dificultades para mantener la rutina y cumplir las actividades pese a las adversidades.	Capacitaciones sobre crecimiento profesional	Lograr que los docentes planifiquen y organicen sus actividades pese a las adversidades	Docentes
Agotamiento emocional	Desgaste emocional por el trabajo	Actividades de relajación	Disminuir el agotamiento en los docentes	Docentes
Despersonalización	Tensión cuando trabaja con los docentes	Programas para manejar el estrés laboral	Manejo de las tensiones en el aula Mejora de las relaciones con los estudiantes	Docentes y estudiantes
Realización personal	Visión desfavorable sobre sí mismo	Planes de motivación personal y profesional	Conseguir una visión favorable sobre sí mismo en los docentes	Docentes

8.10 Evaluación de la propuesta

Se formará un comité administrativo conformado por cinco miembros entre ellos el auditor y representante de los trabajadores. Asimismo, se tomarán criterios básicos como la planificación del tiempo, los recursos y materiales, la evaluación previa, concurrente y correctiva por cada estrategia realizada y, por último, los informes serán elevados a las instancias correspondientes.

8.11 Cronograma

Tabla 15

Cronograma de actividades

N°	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	Año 2022					
			3	4	5	6	7	8
1	Programa de apoyo emocional y afrontamiento de los retos diarios	Talleres de autoconfianza	■					
2	Actividades de integración laboral	Grupos locales y talleres de integración	■	■				
3	Actividades de integración familiar	Taller de integración familiar			■			
4	Apoyo espiritual y psicológico	Consultorio virtual			■			
5	Capacitación integral sobre crecimiento laboral	Charlas y cursos extensivos				■		
6	Actividades de relajación	Taller Pausas activas y técnicas de relajación				■	■	
7	Programas para manejar el estrés laboral	Talleres sobre el estrés docente					■	
8	Planes de motivación	Reconocimientos a los docentes						■

Anexo 7

Otros

Tabla 16

Pruebas de normalidad

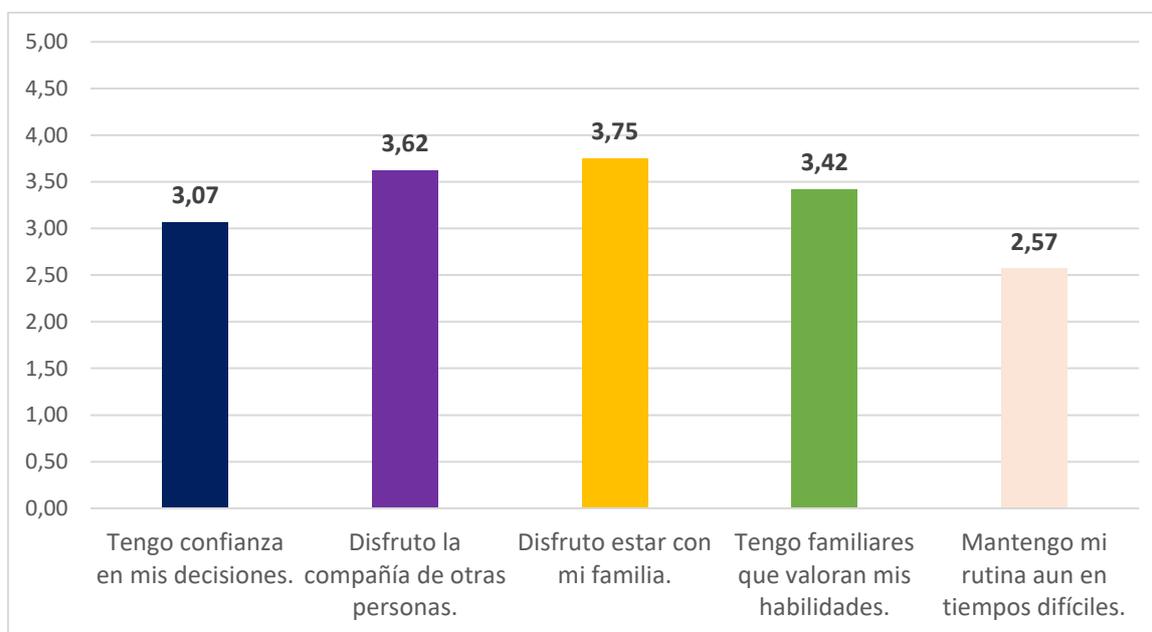
Variables/Dimensiones	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	GI	Sig.
Competencia personal	0,163	60	0,000
Competencia social	0,130	60	0,014
Estructura familiar	0,201	60	0,000
Apoyo social	0,132	60	0,012
Estructura personal	0,153	60	0,001
Resiliencia	0,112	60	0,059
Burnout	0,158	60	0,001

Resultados

Respecto a la variable: resiliencia

Figura 4

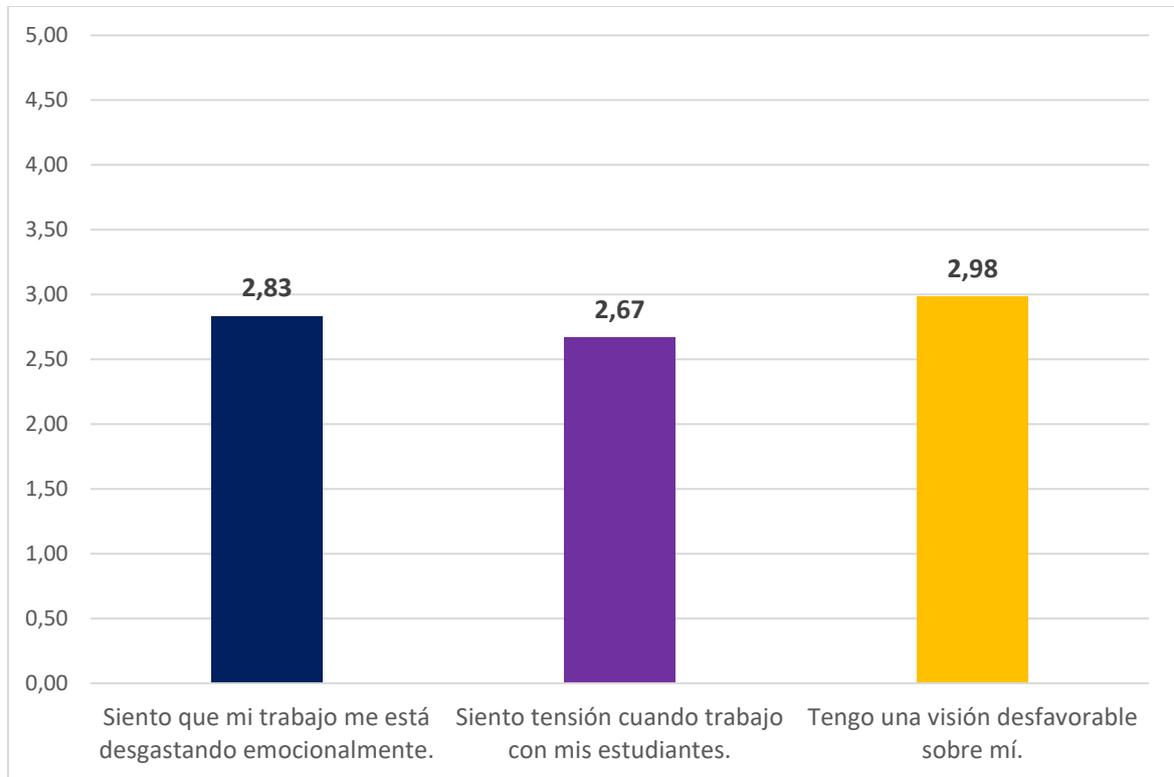
Indicadores con menor puntuación - Dimensiones de V1



Se observa en el gráfico que la pregunta menor valorada para la dimensión competencia personal fue tengo confianza en mis decisiones, continuando con la dimensión competencia social, la pregunta menor calificada fue disfruto la compañía de otras personas. Por otro lado, en la dimensión estructura familiar, el ítem estar con mi familia fue el menor calificado mientras que para la dimensión apoyo social, el ítem con menor puntuación fue tengo familiares que valoran mis habilidades, por último, la pregunta mantengo mi rutina aún tiempos difíciles fue la menor calificada en la dimensión estructura personal.

Figura 5

Indicadores con menor puntuación - Dimensiones de V2



En el siguiente gráfico se evidencia que la pregunta siento que mi trabajo me está desgastando emocionalmente fue la menor puntuada en la dimensión agotamiento emocional mientras que para la dimensión despersonalización la pregunta siento tensión cuando trabajo con mis estudiantes. Por último, la pregunta tengo una visión desfavorable sobre mí fue la menor puntuada en la dimensión realización personal.